



LEHDISTÖN PAIKALLINEN ERÄ 2011

Eräohjeisto

Erän suuruus on vähintään 1,5 %.
Paikallisesti voidaan sopia myös suuremmasta erästä.

Erästä on käytävä neuvottelut ja sopimukseen on pyrittävä.

Jos paikallisesti sovitaan erä jaettavaksi prosentuaalisesti tasan, korotusten suuruus on 1,5 %.
Jos erän käytöstä ei voida paikallisesti sopia, korotetaan kaikkien palkkoja yleiskorotuksella 1,1 %.

Erän suuruuden laskeminen

Erä lasketaan syyskuussa 2011 maksettujen säännöllisen työajan palkkojen summasta.

Syyskuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Sen sijaan syyskuun palkalliset vapaat (esimerkiksi palkallinen sairausaika, palkallinen äitiysvapaa) ovat mukana. Vuorolisät eivät kuulu erän laskentapohjaan. Samoin erään ei sisällytetä luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia eikä ylityökorvauksia. Myös tulosperusteiset erät jäävät ulkopuolelle.

Laskennassa ovat mukana kaikki syyskuussa lehdistön työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassaoleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta.

Laskennassa ovat myös mukana muun muassa 3B-tasolla työskentelevät päällikkötoimittajat.

Luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisen perusteet ja suuruus.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti

Erästä sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, koko toimituksellisen henkilöstön kanssa.

Erän käytöstä, jakoperusteista ja jaon kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan lokakuun 2011 loppuun mennessä.

Lähtökohtana on jako yrityskohtaisesti. Erän jakamisesta lehtikohtaisesti tai yksiköittäin voidaan sopia paikallisesti.

Erä käytetään henkilökohtaisiin palkankorotuksiin yrityksen palkkarakennetta, työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia tukevalla tavalla. Erää ei siten voi käyttää esimerkiksi laitehankintoihin, koulutukseen tai henkilöstön virkistykseen.

Palkankorotuksin voidaan:

- tasata palkkaeroja oikeudenmukaisella tavalla
- edistää uusien toimintatapojen käyttöönottoa ja palkita monitaitoisuutta
- edistää jaksamista ja huomioida työn kuormittavuuden kasvua muun muassa suuntaamalla erää hankalia työaikoja tekeville

Aikaisempiin eräjakoihin verrattuna esimerkkiluettelosta on pudotettu pois kannustava palkitseminen (työsuoritus ja pätevyys).

Paikalliseen erään ei sisälly työnantajien neuvotteluissa esittämää ns. kriisipykälää, jonka mukaan taloudelliset vaikeudet olisivat oikeuttaneet palkankorotusten myöhentämiseen tai maksamatta jättämiseen.

Neuvottelut on käytävä ja sopimukseen pyrittävä koko erästä. Paikallisesti ei voida sopia siitä, että erä jätetään maksamatta tai että se maksetaan vain osittain tai myöhennettynä.

Erän jaosta tehdään muistio tai pöytäkirja. Sillä varmistetaan, että osapuolilla on sama käsitys koko erän käytöstä.

Luottamusmiehen oikeudet eräneuvotteluissa

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työaika yrityskohtaisen erän neuvotteluihin valmistautumiseen ja neuvotteluun.

Luottamusmiehelle annetaan aidon ja tasavertaisen neuvottelun mahdollistamiseksi:

- työnantajalla eräneuvotteluissa käytössä olevat riittävät tiedot muun muassa toimituksellisen henkilöstön palkkauksesta ja tehtäväkuvista sekä työsuhteen kestosta
- hyvissä ajoin, viimeistään 2 viikkoa ennen neuvottelua.

Myös toimituksellisen henkilöstön henkilökohtaisia palkkatietoja voidaan käsitellä.

Työehtosopimus ei edellytä enää perustellun syyn vaatimusta henkilökohtaisten palkkatietojen antamiseen, kuten aikaisemmin. Palkkatietoja voidaan käsitellä myös nimillä, jos neuvottelijoiden kesken näin sovitaan.

Luottamusmiehen neuvotteluissa saamat palkkatiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

Erän käytöstä kertominen

Luottamusmiehelle selvitetään, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet:

- jaetun erän euromääräinen summa
- millä perusteella henkilökohtaiset palkankorotukset on toteutettu
- miten suuria korotukset ovat olleet

Esimies kertoo henkilökohtaisia palkankorotuksia saaneille henkilökohtaisesti, perusteineen. Työnantaja kertoo erän jaon periaatteet koko toimitukselliselle henkilökunnalle.

Palauttava ehto

Jos erää saaneen työntekijän työsuhde päättyy 31.1.2012 mennessä ja työsuhteen päättyminen on erästä sovittaessa ollut työnantajan tiedossa, on ko. henkilön eränä saama euromäärä jaettava tietyin rajoituksin uudestaan.

Palauttava ehto helpottanee käytännössä erän jakamista myös ptkätyöntekijöille.

Erä tulee maksuun tammikuussa

Paikallisen erän korotukset tulevat maksuun 1.1.2012.