

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välinen työehtosopimuspöytäkirja Mediahub Helsinki Oy:n työntekijöiden työsuhteiden ehdoista

Aika 31.1.2017

Paikka Mediahub Helsinki Oy, Ilmalankatu 2, Helsinki

Läsnä	Palta	SJL
	Anu Sajavaara	Petri Savolainen
	Pauliina Tervahartiala	Maija Raninen
	Jaakko Sainio	Kari Pyrhönen
	Ulla Rannikko	Sari Korpela-Välisaari
	Liljan-Kukka Runolinna	

1. Työehtosopimuksen soveltaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Suomen Journalistiliitto ry sopivat tällä työehtosopimuspöytäkirjalla Mediahub Helsinki Oy:n työntekijöiden työsuhteiden ehdoista. Tässä pöytäkirjassa sovittujen työsuhteen ehtojen lisäksi noudatetaan muilta osin kulloinkin voimassa olevan Palvelualojen työnantajat Palta ry:n, Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n sekä Suomen Journalistiliitto ry:n välillä tehdyn elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Sopimuskausi

Tämän pöytäkirjan sopimuskausi on 1.12.2016-31.10.2017.

Sopimusosapuoli voi kuitenkin irtisanoa tämän pöytäkirjan päättymään kunkin sopimuskauden lopussa noudattamalla kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

3. Palkantarkistukset

Palkkoja ei koroteta aikavälillä 1.12.2016-31.10.2017.

4. Soveltamisala

Tätä pöytäkirjaa sovelletaan Mediahub Helsinki Oy:ssä työskenteleviin työntekijöihin lukuun ottamatta johtoryhmän jäseniä ja heille raportoivia johtavassa asemassa olevia henkilöitä.

5. Työsuhteen ehdot

5.1 Työsopimus

Työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Lyhytkestoisessa työssä työsopimus voidaan tehdä sähköisesti.

5.2 Journalistisen alan hyvä tapa

Journalistisen alan hyvä tapa todetaan journalistin ohjeissa. (informatiivinen viittaus)

5.3 Palkkausta koskevia erinäisiä määräyksiä

5.3.1 Tuntipalkka ja tuntipalkan jakaja

Työntekijöille voidaan maksaa myös tuntipalkkaa.

Tuntipalkan jakaja on 156.

5.3.2 Harjoittelijat

Harjoittelijalla tarkoitetaan työntekijää, joka on työsuhteessa yhtiöön ja yhtiön tarkoituksena on kouluttaa hänet Mediahub Helsinki Oy:n työtehtäviin. Tällä ei tarkoiteta oppilaitosharjoittelijoita. Harjoittelijalle maksetaan 80 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

5.4 Sivutoimet

Työntekijä ei ilman yhtiön lupaa saa pitää ammattiinsa liittyvää sivutointa. Milloin pyydetty lupa on eväty, on myös kiellon perusteet vaadittaessa ilmoitettava.

Sivutoimen osalta on otettava huomioon työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä mainittu kilpailevan toiminnan kieltö.

Ammattiin liittyväksi sivutoimeksi ei katsota harrastusluonteista sivutointa tai luottamustehtävää alan ammattijärjestössä.

5.5 Työaika

5.5.1 Vuosittaisen työajan pidentäminen 24 tunnilla

Niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat olleet 30.11.2016 Mediahub Helsinki Oy:n palveluksessa mutta jotka eivät olleet jaksotyössä, kilpailukyky sopimuksen mukainen 24 tunnin työajan pidennys ansiotaso muuttamatta toteutetaan paikallisesti sopimalla luottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti ja se on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu toistaiseksi, ellei sopijaosapuoli viimeistään syyskuun loppuun mennessä kirjallisesti irtisano sopimusta päättymään kuluvan vuoden loppuessa.

Jos paikallisesti sopimalla ei päästä yhteisymmärrykseen, työajan pidennys toteutetaan 1.1.2017 lukien siten, että säännöllistä työaikaa pidennetään enintään 30 minuuttia viikossa.

5.5.2 Jaksotyö

Työ voidaan järjestää työaikalaissa tarkoitetuksi jaksotyöksi. Jaksotyöaikaa noudattavien henkilöiden säännöllinen työaika on keskimäärin 115 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Kolmiviikkoisjakson työaika voi olla enintään 120 tuntia. Työajan tulee tasoittua keskimäärään enintään kuuden viikon pituisella tasoittumisjaksolla.

Luottamusmiehen kanssa sovittaessa yhden kolmiviikkoisjakson työaika kuuden viikon pituisella tasoittumisjaksolla voi olla enintään 128 tuntia. Tällöin työajan tulee tasoittua keskimäärään viimeistään seuraavan enintään kuuden viikon pituisen tasoittumisjakson aikana.

5.5.2.1 Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää lain mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän työehtosopimuspöytäkirjan mukaisella tasoittumisjaksolla. Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa.

Mikäli luottamusmiehen kanssa on sovittu 128 tunnin kolmiviikkoisjaksosta, työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan kuitenkin tätä kuuden viikon tasoittumisjaksoa seuraavan enintään kuuden viikon pituisen tasoittumisjakson lopussa. Mahdolliset ylityöt korvataan kuitenkin aina kuuden viikon tasoittumisjakson jälkeen, ellei työntekijän kanssa sovita niiden pitämisestä vapaana seuraavan tasoittumisjakson aikana. Jos tasoittumisjaksossa on käytössä 128 tunnin kolmiviikkoisjakso, laskennallinen ylityöraja tällä kolmiviikkoisjaksolla on 128 tuntia.

Perustuntipalkan lisäksi maksetaan 50 %:lla korotettu palkka 7 ensimmäiseltä tasoittumisjakson ylityötunnilta. Tämän ylittävien jaksoylityötuntien osalta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Jos tasoittumisjakson lopussa on ylijäämää, työntekijä ja työnantaja voivat sopia vastaavan vapaan pitämisestä seuraavan tasoittumisjakson aikana.

Soveltamisohje: Jaksotyötä koskevat esimerkit ovat tämän työehtosopimuspöytäkirjan liitteenä 1.

5.5.2.2 Työvuoroluettelon antaminen

Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo kullekin kolmiviikkoisjaksolle. Työvuoroluettelo on saatettava tiedoksi seuraavia kolmea kalenteriviikkoa varten viimeistään keskiviikkona klo 14.00 ennen ensimmäisen siinä mainitun työvuoron alkamista.

5.5.2.3 Vuorokausilepo

Jaksotyössä on annettava vähintään 11 tunnin vuorokautinen lepoaika.

5.5.2.4 Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävä työ

Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävän työn korvaamisesta voidaan sopia paikallisesti.

5.5.3 Sunnuntaityö

Sunnuntaityönä pidetään sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, juhannus- ja jouluaattona tehtyä työtä sekä vapunaattona klo 18.00 jälkeen tehtyä työtä. Sunnuntaityön lasketaan alkavan sanotun päivän vastaisena yönä klo 00.00. Kirkolliset juhlapäivät ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 1. ja 2. pääsiäispäivä, helatorstai, helluntaipäivä, juhannuspäivä, pyhäinpäivä ja 1. ja 2. joulupäivä.

Sunnuntaityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka (sunnuntaityökorotus). Sunnuntaityökorotus voidaan antaa osittain tai kokonaan vapaana.

5.5.4 Arkipyhät ja muut työaikaa lyhentävät päivät

Muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenaatto lyhentää työaikaa pöytäkirjan mukaisen laskennallisen päivittäisen työajan verran (viikkotyöaika/5).

5.5.5 Ilta- ja yötyö

Tämän pöytäkirjan mukaista työtä voidaan teettää yötyönä.

Iltyötä on työ, jota teetetään klo 19 - 22. Tällä aikavälillä teetetystä työstä maksetaan 10 %:n korotus tuntipalkkaan, jollei korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta ole sovittu muuta paikallisesti.

Yötyötä on työ, jota teetetään klo 22 - 06. Klo 22 - 01 teetetystä työstä maksetaan 30 %:n korotus tuntipalkkaan. Klo 01 - 06 teetetystä työstä maksetaan 70 %:n korotus tuntipalkkaan, jollei korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta ole sovittu muuta paikallisesti.

Soveltamisohje: Ilta- ja yötyölisä maksetaan aina yksinkertaisena.

5.5.6 Varallaolo

Milloin työntekijä esimiehensä määräyksestä on varalla, varallaoloon käytetystä ajasta puolet korvataan joko rahassa tai sovittaessa vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

5.5.7 Puhelinvarallaolo

Puhelinvarallaolosta maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

5.5.8 Hälytystyy

Milloin työnteko alkaa 24 tunnin kuluessa hälytystyyääräyksen antamisesta, eikä kyseessä ole tilanne, jossa työnantaja voisi työehtosopimuspyytäkirjan tai työaikalain mukaan muuttaa työvuoroluetteloa, maksetaan työntekijälle hälytystyyöstä 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa. Lisäksi työntekijälle maksetaan mahdollinen sunnuntaityökorvaus sekä mahdollinen ilta- ja yötyölisä.

5.6 Poissaolot

5.6.1 Vuosiloma ja lomarahaha

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaisesti.

Vuosilomapalkka maksetaan työnantajan kulloisenkin käytännön mukaisena ajankohtana yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä, jollei paikallisesti työntekijän kanssa toisin sovi.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.–31.3. määräytyvältä vuosilomalta suoritetaan lomarahana toimihenkilölle 50 % vuosilomapalkasta.

Lomarahaha suoritetaan työntekijöille kerran vuodessa 15.6. mennessä.

Lomarahaha maksetaan myös päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä tai mikäli määräaikainen työsuhde päättyy lomakautena. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaha vuosilomakorvauksesta.

5.6.2 Äitiys- ja isyysvapaa

Työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta työntekijälle maksetaan äitiysrahakauden alusta lukien palkka enintään 72 arkipäivän ajan.

Palkallinen isyysvapaa on kuusi arkipäivää isyysrahakauden alusta lukien.

Oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen äitiys- ja isyysrahaan siirtyy palkallisen äitiys- ja isyysvapaan ajalta työnantajalle siltä osin, kuin em. päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

5.6.3 Sairausajan palkka

Työntekijän sairausajan palkka määräytyy elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen mukaisesti. Mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt 10 vuotta, hänellä on kuitenkin oikeus sairausajan palkkaan 72 kalenteripäivän ajalta.

5.6.4 Matka-aika

Työmatkat suoritetaan työnantajan määräämällä tavalla.

Milloin työntekijä työnantajan määräyksestä matkustaa erityiselle työtekemispaikalle työtehtävän suorittamista varten työpäivän aikana, luetaan matkaan käytetty aika työajaksi. Tätä ei sovelleta silloin, kun työnantaja on järjestänyt työntekijälle yöpymismahdollisuuden.

Ulkomaanmatkojen osalta matkustamisen korvaamisesta sovitaan etukäteen työntekijän kanssa paikallisesti.

Työntekijän oikeus kilometrikorvaukseen ja päivärahaan määräytyy verottajan vuosittain vahvistaman ohjeistuksen mukaisesti.

5.6.5 Koulutus

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvästä koulutuksesta, sikäli kuin se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi. Koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sovitaan etukäteen työnantajan ja työntekijän välillä.

6. Muut määräykset

6.1 Ammattiyhdistyksen jäsenmaksu

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, ammattiyhdistyksen jäsenmaksut peritään työntekijän palkasta.

6.2 Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettava palkkio

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillinen kuukausipalkkaan kuulumaton 280 euron suuruinen kuukausikorvaus.

6.3 Järjestötoiminta

Suomen Journalistiliitto ry:n ja Radio- ja televisiotoimittajien liitto ry:n hallintoelinten (edustajakokous, hallitus, valtuusto) sekä näiden asettamien pysyvien valmisteluelinten jäsenillä on oikeus osallistua kyseisten hallintoelinten ja näiden asettamien pysyvien valmisteluelinten kokouksiin palkkaa vähentämättä, jos ne sattuvat työvuorolistan mukaiseen työaikaan. Edellä mainituissa luottamustehtävissä toimivien osallistumisoikeuden edellytyksenä on, että työntekijä on ilmoittanut osallistumisestaan kokoukseen välittömästi kokouksesta tiedon saatuaan eikä osallistuminen kohtuuttomasti häiritse normaalia työn tekemistä.

Suomen Journalistiliitto ry:n ja Radio- ja televisiotoimittajien liitto ry ilmoittavat Palvelualueen työnantajat PALTA ry:lle ja Mediahub Helsinki Oy:lle valittujen henkilöiden nimet sekä toimikaudet.

MOT ry:n puheenjohtajalla on oikeus osallistua ja käyttää työaikaan liittojen välisiin tätä työehtosopimuspöytäkirjaa koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin, edellyttäen että MOT ry:n puheenjohtaja on työsuhteessa Mediahub Helsinki Oy:öön.

6.4 Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet

Sopimusosapuolten tavoitteena on edistää yrityskohtaisen yhteistyön edellytyksiä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tavoitteena on hyvässä hengessä tapahtuva ja rakentava asioiden käsittely yrityksen sisällä.

Työehtosopimuspyötkirjan tulkintaa koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla.

Työehtoja koskevat kysymykset käsitellään ensin työntekijän ja esimiehen välillä. Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi työntekijän ja esimiehen välillä, asia siirtyy luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi.

Mikäli luottamusmies ja työnantajan edustaja eivät saa erimielisyyttä ratkaistuksi, asia voidaan siirtää yhteisellä muistiolla liittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Asia voidaan myös liittojen niin sopiessa saattaa asian välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

7. Työvoiman vähentämisyjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yhtiön toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, yhtiön työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

8. Palkkausjärjestelmän uudistaminen

Sopimuskauden aikana käynnistetään paikallisesti palkkausjärjestelmän uudistamistyö, jonka tarkoituksena on yhdenmukaistaa ja yksinkertaistaa Mediahub Helsinki Oy:n palkkauksen perusteita.

Uudistamistyöhön osallistuu sekä työnantajapuolen edustaja että luottamusmies työntekijöiden edustajana. Työssä voidaan myös tarvittaessa käyttää ulkopuolista palkkausjärjestelmäasiantuntijaa.

Palkkaryhmittelyn perustana on työntekijän tehtävien vaativuus. Palkka voi muodostua tehtäväkohtaisen palkan lisäksi muista palkanosista, jotka voivat perustua esimerkiksi pätevyyteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

Ennen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa uusien työntekijöiden palkka määräytyy 30.11.2016 käytössä olleen palkkataulukon mukaisesti.

Helsingissä 31.1.2017

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

The bottom section of the document contains several handwritten signatures in blue ink. There are four distinct signatures, some of which are quite large and stylized. The signatures are placed over the printed names of the organizations: 'PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY' and 'SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY'. The signatures appear to be from representatives of both parties.

Esimerkkejä jaksotyöajasta*Ns. perustilanne*

S ¹	115	115		114	116		115	115
T	115	120		114	116		115	115

Ensimmäisessä kuuden viikon tasoittumisjaksossa on syntynyt 5 tuntia lisätyötä, jotka joko maksetaan ulos tämän kuuden viikon tasoittumisjakson lopussa tai sovitaan, että työntekijä saa vastaavan vapaan seuraavassa kuuden viikon tasoittumisjaksossa. Muissa tasoittumisjaksoissa ei ylityksiä.

Kolmiviikkoisjakson työaika enintään 120 tuntia

S	115	115		120	110		120	110
T	115	115		120	110		120	130

Viimeisen kuuden viikon tasoittumisjakson suunnitelman mukainen työaika on keskimäärin 115 tuntia per kolmiviikkoisjakso, mutta toteuma tämän tasoittumisjakson toisella kolmiviikkoisjaksolla on 130 tuntia. Tämä ylitys korvataan tämän kuuden viikon tasoittumisjakson lopussa seuraavasti:

- i. lisätyönä yksinkertaisella palkalla korvataan 10 tuntia (vapaana 10 tuntia)
- ii. 50%:na ylityönä korvataan seitsemän tuntia (vapaana 10,5 tuntia)
- iii. 100%:na ylityönä korvataan 3 tuntia (vapaana 6 tuntia)

Muissa tasoittumisjaksoissa ei ylityksiä.

*Kolmiviikkoisjakson työaika enintään 128 tuntia**a) työaika tasoitetaan työehtosopimuksen mukaisesti, lisä- tai ylityötä ei synny*

S	128	110		107	115		115	115
T	128	110		107	115		115	115

b) ylityötä kuuden viikon tasoittumisjaksolla – esimerkki 1

S	128	110		107	105		115	115
T	133	117		107	105		115	115

Ensimmäisen tasoittumisjakson lopussa työntekijälle maksetaan ylityönä 2 tuntia 50%:lla korotettua palkkaa (tai sovitaan vastaavan vapaan antamisesta). Muiden tuntien osalta työaika tasoitetaan seuraavan kuuden viikon tasoittumisjakson aikana, eikä tämän toisen tasoittumisjakson päättyessä ole korvattavaa.

¹ S=suunnitelma, T=toteuma

c) ylityötä kuuden viikon tasoittumisjaksolla – esimerkki 2

S	128	110		107	115	115	115
T	133	117		107	115	115	115

Ensimmäisen tasoittumisjakson lopussa työntekijälle maksetaan ylityönä 2 tuntia 50%:lla korotettua palkkaa (tai sovitaan vastaavan vapaan antamisesta). Toisen kuuden viikon tasoittumisjakson päättyessä työntekijälle joko maksetaan kymmenen tuntia lisätyötä tai annetaan sopimalla vastaava vapaa seuraavassa kuuden viikon tasoittumisjaksossa.

