

SANOMA MEDIA FINLAND OY

MEDIALIITTO

SUOMEN JOURNALISTILIITTO

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

Aika 29.11.2017

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Leena Ehari	Sanoma Media Finland Oy
	Elina Nissi	Medialiitto
	Petri Savolainen	Suomen Journalistiliitto
	Tytti Oras	”

Sovittiin, että liittojen välillä 30.11.2017 asti voimassa oleva Sanoma Media Finland Oy:n yrityskohtainen toimituksellista henkilöstöä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin muutoksin:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.12.2017 - 31.1.2020.

2. Palkkojen korottaminen

2.1 Palkkojen korottaminen 1.2.2018

Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,1 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,5 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien marraskuussa 2017 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita, 0,2 % jaetaan yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,3 %:n jakamisesta.

2.2 Palkkojen korottaminen 1.4.2019

Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,1 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,7 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien tammikuussa 2019 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita, 0,3 % jaetaan yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,4 %:n jakamisesta.

2.3 Yrityskohtainen erä

Erän käytöstä, jakoperusteista ja jaon kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, henkilöstön kanssa.

Yrityskohtaisen erän suuruuden laskeminen

Erä lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien vuoden 2017 marraskuussa ja vuoden 2019 tammikuussa maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Soveltamisohje:

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

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

Luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisen perusteet ja suuruus.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti

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

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työaikaan 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. Riittävien tietojen sisältö riippuu käytännössä siitä, millä perusteilla erää esitetään jaettavaksi.

Tällöin voidaan käsitellä myös henkilökohtaisia palkkatietoja, kuitenkin anonymisti, ellei neuvottelijoiden kesken toisin sovita. Luottamusmiehen neuvotteluissa saamat tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

Erä käytetään henkilökohtaisiin palkankorotuksiin yrityksen palkkarakennetta, työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia tukevalla tavalla.

Palkankorotuksien voidaan esimerkiksi

- 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

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.

Erän käytöstä kertominen

Luottamusmiehelle selvitetään, kuinka yrityskohtainen 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, perustettujen.

Työnantaja kertoo erän jaon periaatteet koko toimitukselliselle henkilökunnalle.

Mikäli erää saaneen työntekijän työsuhde päättyy palkankorotuskuukauden päättymiseen mennessä ja työsuhteen päätyminen on ollut sovittaessa työnantajan tiedossa, on ko. henkilön eränä saama euromäärä jaettava uudestaan. Uutta jakoa ei kuitenkaan tarvitse tehdä, jos erää saaneen työntekijän tekemiin, samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin ei ole palkattu uutta työvoimaa tai sijaistuksien yhteydessä sijaistettava ei palaa töihin.

3. Luottamusmies

Todettiin, että sopimusalan luottamusmiehenä toimii kaudella 2018-2019 Ari Simberg.

4. Harjoittelijakäytännöt

Työnantajan ja henkilöstön valitsemien edustajien kesken selvitetään sopimuskauden aikana harjoitteluun liittyviä kysymyksiä. Liitot avustavat selvityksen tekemisessä.

5. Tekninen editiomuutos

Termi lomapalkan korotus muutetaan lomarahaksi.

6. Työehtosopimus

Liitot laativat työehtosopimuksesta ajantasaisen kokonaisuuden.


Vakuudeksi



Elina Nissi
sihteeri

SANOMA MEDIA FINLAND OY

MEDIALIITTO



SUOMEN JOURNALISTILIITTO

