

20. 05. 2020

SANOMA MEDIA FINLAND OY**SUOMEN JOURNALISTILIITTO****MEDIALIITTO****TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA**

Aika	11.2.2020	
Paikka	Medialiiton neuvottelutilat, Eteläranta 10, Helsinki	
Läsnä		
	Antti Oksama	Sanoma Media Finland Oy
	Tytti Oras	Suomen Journalistiliitto
	Petri Savolainen	Suomen Journalistiliitto
	Johanna Varis	Medialiitto

Sovittiin, että liittojen välillä 31.1.2020 asti voimassa oleva Sanoma Media Finland Oy:tä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin lisäyksin.

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 11.2.2020–31.5.2022.

2. Palkankorotukset**2.1 Palkkojen korottaminen 1.6.2020**Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,3 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

2.2 Palkkojen korottaminen 1.5.2021Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,4 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,6 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien helmikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.4.2021 mennessä, 0,3 % jaetaan yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,3 %:n jakamisesta.

2.3 yrityskohtainen erä

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

Yrityskohtaisen erän suuruuden laskeminen

Erä lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien vuoden 2021 helmikuussa 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 luottamusmieslisiä, 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 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 tehtävänkuvista 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.

Palkankorotuksin 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 yritysکوhtainen 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.

Mikäli erää saaneen työntekijän työsuhde päättyy palkankorotuskuukauden päättymiseen mennessä ja työsuhteen päättymisen 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 Tekstimuutokset

3.1 Muutetaan kohdan 2.4 kappale 3 seuraavasti:

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa työaikalain mukaan ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso. Tarkastelujakso alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

Siirtymäkausi

Työnantaja voi tämän kohdan sijasta noudattaa vuoden 2020 loppuun asti vanhan työaikalain mukaisia ylityökiintiöitä:

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden aikana kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia edellä mainitusta neljän kuukauden jaksosta toisin. Paikallisesti voidaan sopia ylityön enimmäismäärän nostamisesta 80 tunnilla kalenterivuodessa.

3.2 Korjataan kohdan lakiviittaukset. Lisätään pykälän loppuun seuraava teksti:

Viikkolepomääräystä sovelletaan sellaisena kuin se oli 31.12.2019 asti voimassa olleessa työaikaissa.

3.3 Poistetaan kohdan 2.6. ja otsikko lisätään uusi teksti:

2.6. Työajan pidentäminen

Työnantaja voi pidentää kunkin työntekijän työaikaa 8 h/v edellyttäen, että pidennys käytetään työn suorittamisen kannalta tarpeelliseen koulutukseen tai kehittämiseen, jolta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine lisineen.

Vakuudeksi



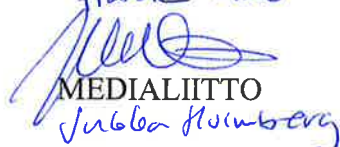
Johanna Varis
sihteeri



ANTTI OKSAMAA
SANOMA MEDIA FINLAND OY



Hannu Aho
SUOMEN JOURNALISTILIITTO



Jukka Huimberg
MEDIALIITTO