



**MTV Oy:n sisällöntekijöiden
työehtosopimuspyytäkirja
1.3.2022 – 29.2.2024**

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

MTV Oy:n sisällöntekijöiden työehtosopimuspöytäkirja 1.3.2022 – 29.2.2024

Aika **10.3.2022**

Paikka **Sähköposti**

Läsnä

Petteri Savolainen	SJL/Media- ja ohjelmatyöntekijät ry (MTV Oy)
Kari Pyrhönen	SJL/Media- ja ohjelmatyöntekijät ry (MTV Oy)
Fiinu Martti	MTV Oy
Petri Savolainen	Suomen Journalistiliitto ry
Tuomas Aalto	Suomen Journalistiliitto ry
Minna Ääri	Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Allekirjoituspöytäkirjaan:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Sovintoehdotuksen mukainen työehtosopimuspöytäkirja tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuspöytäkirjan voimaantuloon asti noudatetaan aiemman pöytäkirjan määräyksiä.

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimuspöytäkirja irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuspöytäkirjasta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuspöytäkirjan määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimuspöytäkirja on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkankorotukset

Vuosi 2022

Palkkaratkaisusta sovitaan ensisijaisesti paikallisesti.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan seuraavasti:

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,3 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Yrityskohtaisen erän jaosta sovitaan ensisijaisesti paikallisesti. Mikäli sopimukseen ei päästä 30.4.2022 mennessä, työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jaosta.

Ohjepalkkoja korotetaan 1.6.2022 1,6 %.

Yrityskohtaisen erän toteutustapa, mikäli erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä korotusten jakamisessa. Yrityskohtaista erää voidaan käyttää myös palkkausjärjestelmän kehittämiseen.

Yrityskohtaisen erän kohdentamisen jälkeen työnantaja selvittää luottamushenkilölle, miten yrityskohtainen erä on jaettu sekä erän kohdistumisen perusteet.

Vuosi 2023

Vuoden 2023 palkkaratkaisu sovitaan osapuolten neuvotteluissa 15. tammikuuta 2023 mennessä.

Mikäli vuoden 2023 palkantarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen 15. tammikuuta 2023 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.1.2023 toiselle sopijaosapuolelle.

3. Muutokset työehtosopimuspytäkirjaan

Kohtaan 5.5.1. Jaksotyö lisätään uusi kolmas kappale

Viikon toinen vapaapäivä pyritään mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen lähinnä lauantaiksi, elleivät työjärjestelyt muuta edellytä.

Kohta 5.5.1.1. ensimmäinen kappale muutetaan kuulumaan:

5.5.1.1 Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää säännöllisen keskimääräisen 115 tunnin työajan enimmäismäärän työehtosopimuspytäkirjan mukaisella tasoittumisjaksolla. Työajan tasoittuminen keskimäärään

tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa. Selvyyden vuoksi todetaan, että tässä tarkoitettu ylityö on TES-ylityötä.

Pöytäkirjamerkintä: Soveltamisohje tarkistetaan editoinnin yhteydessä.

Kohta 5.6.1 Vuosiloma ja lomaraha muutetaan kuulumaan:

Lomaraha maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä, ellei maksamisajankohdasta toisin sovita työntekijän kanssa. Tätä määräystä sovelletaan 1.4.2023 alkaen.

Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä paitsi, jos työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Pöytäkirjamerkintä: Vuoden 2022 lomaraha maksetaan 15.6.2022 mennessä.

Lisätään uusi kohta

6.2 Luottamushenkilölle annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamushenkilölle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen liittyvät tiedot.

Lisätään kohtaan 5.5.7 Hälytystyö uusi toinen kappale

Hälytystyöstä voidaan sopia paikallisesti luottamushenkilön kanssa toisin. Edellytyksenä on tällöin kirjallisen sopimuksen tekeminen, jonka osapuolet allekirjoittavat. Sopimuksesta on käytävä selvästi ilmi, miltä osin hälytystyöstä on sovittu toisin. Paikallinen sopimus on aina toistaiseksi voimassa oleva ja kumpikin osapuoli voi irtisanoa kirjallisesti sopimuksen päättymään 3 kk:n irtisanomisaikaa noudattaen.

Lisätään uusi

6.5. Yhteistoimintalain vuoropuheluelvoite

Yhteistoimintalain 2 luvusta voidaan sopia paikallisesti toisin. Paikallisesti ei ole tarkoitus sopia YTL 2 lukua kaventavasti. Edellytyksenä on tällöin kirjallisen sopimuksen tekeminen, jonka osapuolet allekirjoittavat. Sopimuksesta on käytävä selvästi ilmi, miltä osin on sovittu toisin. Paikallinen sopimus on aina toistaiseksi voimassa oleva ja kumpikin osapuoli voi irtisanoa kirjallisesti sopimuksen päättymään 3 kk:n irtisanomisaikaa noudattaen.

Lisäksi todetaan, että osapuolet sopivat seuraavaa:

Perhevapaaudistusta koskeva työryhmä

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Työehtosopimuspöytäkirjaan tehtävät muutokset

6.5 Sukupuolineutraalit termit:

Luottamusmies ja esimies termit muutetaan sukupuolineutraaleiksi: luottamushenkilö ja esihenkilö. Todetaan, että työehtosopimuksen luottamushenkilöllä tarkoitetaan lainsäädännön tarkoittamaa luottamusmiestä.

Helsingissä 10.3.2022

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Hanne Aho

Petri Savolainen

Tuomas Aalto

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

Palvelualojen työnantajat Palta ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välinen työehtosopimuspöytäkirja MTV Oy:n sisällöntekijöiden työehdoista.

1. Työehtosopimuksen soveltaminen

Palvelualojen työnantajat Palta ry ja Suomen Journalistiliitto ry sopivat tällä työehtosopimuspöytäkirjalla MTV Oy:ssä työskentelevien sisällöntekijöiden työehdoista. Tässä pöytäkirjassa sovittujen työehtojen 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 1.3.2022 – 29.2.2024.

Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimuspöytäkirja irtisanoa päättyneeseen 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuspöytäkirjasta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuspöytäkirjan määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimuspöytäkirja on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

3. Palkantarkistukset

Palkantarkistukset sopimuskaudella käyvät ilmi 10.3.2022 päivätystä allekirjoituspöytäkirjasta.

4. Soveltamisala

Tätä pöytäkirjaa sovelletaan MTV Oy:ssä työskenteleviin sisällöntekijöihin pois lukien johtavassa asemassa olevat ja heille raportoivat, johtavaan asemaan rinnastettavat, henkilöt.

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 MTV 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 työ sopimuslain 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 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.

Luottamushenkilön 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.

Viikon toinen vapaapäivä pyritään mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen lähinnä lauantaisi, elleivät työjärjestelyt muuta edellytä.

5.5.1.1 Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää säännöllisen keskimääräisen 115 tunnin työajan enimmäismäärän työehtosopimuspöytäkirjan mukaisella tasoittumisjaksolla. Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa. Selvyyden vuoksi todetaan, että tässä tarkoitettu ylityö on TES-ylityötä.

Mikäli luottamushenkilön 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 3.

5.5.1.2 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.

5.5.1.3 Vuorokausilepo

Jaksotyössä on annettava vähintään 11 tunnin vuorokautinen lepoaika.

5.5.1.4 Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävä työ

Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävän työn korvaamisesta sovitaan paikallisesti.

5.5.2 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.

5.5.3 Arkipyhät ja muut työaika lyhentävät päivät

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

5.5.4 Ilta- ja yötyö

Tämän pöytäkirjan mukaista työtä voidaan teettää yötyönä.

Illatyötä on työ, jota teetetään klo 18 - 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 75 %:n korotus tuntipalkkaan, jollei korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta ole sovittu muuta paikallisesti.

Soveltamisohje: Ilta- ja yötyölisä maksetaan aina yksinkertaisena.

5.5.5 Varallaolo

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

5.5.6 Puhelinvarallaolo

Puhelinvarallaolosta maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa.

5.5.7 Hälytystyö

Milloin työnteko alkaa 24 tunnin kuluessa hälytystyömääräyksen antamisesta, eikä kyseessä ole tilanne, jossa työnantaja voisi työehtosopimuspöytäkirjan tai työaikalain mukaan muuttaa

työvuoroluettelo, maksetaan työntekijälle hälytystyöstä 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa. Lisäksi työntekijälle maksetaan mahdollinen sunnuntaityökorvaus sekä mahdollinen ilta- ja yötyölisä.

Hälytystyöstä voidaan sopia paikallisesti luottamushenkilön kanssa toisin. Edellytyksenä on tällöin kirjallisen sopimuksen tekeminen, jonka osapuolet allekirjoittavat. Sopimuksesta on käytävä selvästi ilmi, miltä osin hälytystyöstä on sovittu toisin. Paikallinen sopimus on aina toistaiseksi voimassa oleva ja kumpikin osapuoli voi irtisanoa kirjallisesti sopimuksen päättymään 3 kk:n irtisanomisaikaa noudattaen.

5.6 Vuosiloma ja poissaolot

5.6.1 Vuosiloma ja lomaraha

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaisesti.

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

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

Lomaraha maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä, ellei maksamisajankohdasta toisin sovita työntekijän kanssa. Tätä määräystä sovelletaan 1.4.2023 alkaen. Vuoden 2022 lomaraha maksetaan 15.6.2022 mennessä.

Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä paitsi, jos työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Lomarahan vaihtamisesta vapaaseen voidaan sopia työntekijän kanssa.

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 Luottamushenkilölle annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamushenkilölle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen liittyvät tiedot.

6.3 Luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettava palkkio

Luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillinen kuukausipalkkaan kuulumaton 285,60 euron suuruinen kuukausikorvaus.

6.4 Järjestötoiminta

Suomen Journalistiliitto ry:n ja Radio- ja televisiotoimittajien liitto ry:n hallintoelinten (edustajakokous, hallitus, valtuusto) sekä näiden asettamisen pysyvien valmisteluelinten jäsenillä on oikeus osallistua kyseisten valmisteluelinten kokouksiin palkkaa vähentämättä, jos ne sattuvat työvuorolistan mukaiseen työaikaan.

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

Kahdella seuraavista MTV Oy:n palveluksessa olevista henkilöistä on oikeus osallistua Kuusikko- ja tukimiespäiville sekä Suomen Journalistiliitto ry:n järjestämille Yhdistyspäiville palkkaa vähentämättä, jos ne sattuvat työvuorolistan mukaiseen työaikaan: luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu, MOT ry:n puheenjohtaja.

Osallistumisoikeuden edellytyksenä on, että työntekijä on ilmoittanut osallistumisestaan kokoukseen välittömästi kokouksesta tiedon saatuaan eikä osallistuminen kohtuuttomasti häiritse normaalia työn tekemistä.

MOT ry:n puheenjohtajalla on oikeus osallistua ja käyttää työaikaa liittojen välisiin tätä työehtosopimuspyytäkirjaa koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin, edellyttäen että MOT ry:n puheenjohtaja on työsuhteessa MTV Oy:hyn.

6.5 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.

Työehtosopimuspyytäkirjan tulkintaa koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla.

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

Mikäli luottamushenkilö 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.

6.6 Yhteistoimintalain vuoropuheluvelvoite

Yhteistoimintalain 2 luvusta voidaan sopia paikallisesti toisin. Paikallisesti ei ole tarkoitus sopia YTL 2 lukua kaventavasti. Edellytyksenä on tällöin kirjallisen sopimuksen tekeminen, jonka osapuolet allekirjoittavat. Sopimuksesta on käytävä selvästi ilmi, miltä osin on sovittu toisin. Paikallinen sopimus on aina toistaiseksi voimassa oleva ja kumpikin osapuoli voi irtisanoa kirjallisesti sopimuksen päättymään 3 kk:n irtisanomisaikaa noudattaen.

7. Työvoiman vähentämisjärjestys

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.

LIITE 1 OHJEPALKAT (1.5.2022 alkaen)

Palkkaryhmä	Palkka työsuhteen		
	1. vuonna	2. vuonna	Ohjepalkka
	80 % x op	90 % x op	
	euroa	euroa	euroa
5	4409	4960	5511
4b	3662	4119	4577
4a	3427	3856	4284
3	3196	3596	3995
2	2964	3335	3705
1	2458	2765	3072

Op = ohjepalkka

LIITE 2 TEHTÄVIEN VAATIVUUS / PALKKARYHMÄT

<p>5. Tehtävät, joissa vastataan taloudesta, toiminnoista ja sisällöistä sekä sopimusten tulkinnasta. Tehtävissä käytetään työnantajan valtaa ja/tai taloudellista valtaa. Operatiivinen vastuu johtamisesta ja/tai taloudesta. - vastaa ylemmälle johdolle - esimerkiksi toimituspäällikkö</p>
<p>4b. Tehtävät, joissa vastataan tietystä kokonaisuudesta. Päätöksenteko ja osaaminen ovat selvästi vaativampia kuin ryhmän 4a tehtävissä. Kokonaisvaltainen ja itsenäinen toiminta-alue. - esimerkiksi vastaava tuottaja</p>
<p>4a. Tehtävät, joihin sisältyy operatiivinen ja itsenäinen työnjohtovastuu. Tekijä toteuttaa tehtäviä työnantajan antamien linjausten mukaisesti. Tehtäviin pätevoidytään alan koulutusta täydentävällä, laajalla työkokemuksella. - esimerkiksi tuottaja</p>
<p>3. Tehtävissä tuotetaan sisältöjä eri kanaviin. Tehtäviin pätevoidytään alan koulutusta täydentävällä työkokemuksella. Tehtävä edellyttää erikoistumista työnantajan määrittelemien sisältöjen tuottamiseen. Kyky itsenäiseen työskentelyyn. Asiantuntijamainen vastuu sisältöjen monipuolisesta jalostamisesta. - esimerkiksi erikoistoimittaja</p>
<p>2. Tehtävissä tuotetaan sisältöjä eri kanaviin. Tehtäväalan koulutuksen ja/tai työkokemuksen antamat tiedot ja -taidot. Kyky itsenäisiin tehtäviin ja niiden edellyttämiin valintoihin työnjohdon antamissa puitteissa. - esimerkiksi yleistoimittaja</p>
<p>1. Tuotantoja tukevat tehtävät. Työ ei edellytä sisällöntuotantoon liittyviä itsenäisiä ratkaisuja. Työ tehdään yleisten työohjeiden ja käytäntöjen tai läheisen työnjohdon ohjaamana.</p>

Määritelmät ovat vaativuusjärjestyksessä.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:llä ei ole tehtävien vaativuustasojen/palkkaryhmien osalta työehtosopimuslain 8 §:n mukaista valvontavelvollisuutta eikä Palvelualojen työnantajat Palta ry:tä voida tuomita työehtosopimuslain 9 §:n mukaiseen hyvityssakkoon tai muuhun korvaukseen.

LIITE 3

Esimerkkejä jaksotyöajasta

Kolmiviikkoisjakson työaika enintään 120 tuntia

Ns. perustilanne 1, jossa ei synny ylityötä.

S ¹	115	115
T	115	115

Ns. perustilanne 2, jossa ei synny ylityötä.

S ²	114	116
T	114	116

Esimerkki ylityöstä 1

S ³	115	115
T	115	120

Kuuden viikon tasoittumisjaksossa on syntynyt viisi tuntia tes-ylityötä, jotka joko maksetaan ulos tämän kuuden viikon tasoittumisjakson lopussa tai sovitaan, että työntekijä saa vastaavan vapaan seuraavassa kuuden viikon tasoittumisjaksossa. Muissa tasoittumisjaksoissa ei ylityksiä. Tämä viiden tunnin ylitys korvataan tasoittumisjakson lopussa seuraavasti:

- i. 50 %:na tes-ylityönä korvataan 5 tuntia (1.5 kertainen palkka, vapaana 7,5 tuntia)

Esimerkki ylityöstä 2

S		120	110
T		120	130

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. 50%:na tes-ylityönä korvataan 7 tuntia (1.5 kertainen palkka, vapaana 10,5 tuntia)
- ii. 100%:na tes-ylityönä korvataan 3 tuntia (2 kertainen palkka, vapaana 6 tuntia)
- iii. 100%:na ylityönä korvataan 10 tuntia (2 kertainen palkka, vapaana 20 tuntia)

¹ S=suunnitelma, T=toteuma

² S=suunnitelma, T=toteuma

³ S=suunnitelma, T=toteuma

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.

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.

Paikallinen sopimus

Paikallinen palkkaratkaisu koskien vuotta 2022.

Osapuolet sopivat seuraavaa:

MTV Oy:n Sisällöntekijöiden työehtosopimuspyöytäkirjan määräykseen koskien paikallista palkkaratkaisua

- Palkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,4 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuun palkkasummasta. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jaosta. Tästä annetaan selvitys luottamusmiehelle palkkaratkaisun toteuttamisen jälkeen.
- Ohjepalkkoja korotetaan 1.5.2022 lukien 1,6 %:lla pyöristettynä lähimpään tasaeuroon.
- Henkilöstöedustajien kuukausikorvausta korotetaan 1.5.2022 lukien 2 %:lla.
- Tämä paikallinen palkkaratkaisu tehdään MTV Oy:n sisällöntekijöitä koskevassa työehtosopimuspyöytäkirjassa sovitun palkankorotuksen sijaan.
-

Tämä paikallinen sopimus tulee voimaan sopimuksen allekirjoituksesta alkaen.

Helsingissä 10.3.2022

MTV Oy

MTV Oy:n luottamushenkilö

Fiinu Martti

Petteri Savolainen

Paikallinen sopimus tuottajakorvauksesta

Pääsääntöisesti toimittajan työtä tekevälle työntekijälle, joka sijaistaa satunnaisesti tuottajan tehtäviä ja kantaa lähetyksen kokonaisvastuun, maksetaan korvaus. Lisäkorvaus on 50 € / työvuoro.

Tämä paikallinen sopimus tulee voimaan sopimuksen allekirjoituksesta alkaen ja jatkuu 29.2.2024 saakka jatkuu tämän jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Tämä sopimus korvaa aiemmat sopimukset.

Helsingissä 10.3.2022

MTV Oy

MTV Oy:n luottamushenkilö

Fiinu Martti

Petteri Savolainen

Paikallinen sopimus koulutuksesta

MTV:n HR:n edustajat yhdessä MTV Sisällöntekijöiden luottamushenkilön ja uutistoimituksen esihenkilöiden kanssa kartoittavat uutistyytä tekevien osaamisen kehittämisen tarpeet ja sopivat niistä yksimielisesti. Kartoituksen pohjalta tehdään koulutussuunnitelma, joka tukee yrityksen strategisia tavoitteita. Työnantaja ja työntekijät sitoutuvat koulutussuunnitelman mukaisiin koulutusvelvoitteisiin. Mikäli työnantajan määräämää koulutusta ei voida järjestää työajalla, korvataan työntekijälle siitä johtuvat suoranaiset kustannukset ja maksetaan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka. Koulutuksen pituus määräytyy tarpeen mukaan ja se voi vaihdella työntekijöiden välillä. Tällaista työajan ulkopuolista koulutusta ei lueta työajaksi.

Ehdotus muihin kuin koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin osallistumisesta voi tulla myös työntekijän aloitteesta ja harkinta koulutuksen tarpeellisuudesta työtehtävissä tehdään yhdessä HR:n ja uutisten johtoryhmän jäsenen kanssa yhtiön kulloisenkin koulutusbudjetin raameissa ja työntekijöiden yhdenvertaisuus huomioiden. Koulutuksen on liityttävä työntekijän ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen työtehtävissään.

Työntekijän ehdottamista koulutuksista aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sovitaan aina etukäteen työnantajan HR-edustajan ja työntekijän välillä. Mahdollisista matkakorvauksista on sovittava erikseen esihenkilön kanssa.

Tämä paikallinen sopimus tulee voimaan sopimuksen allekirjoituksesta alkaen ja jatkuu 29.2.2024 saakka jatkuu tämän jälkeen toistaiseksi kahden (2) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Helsingissä 10.3.2022

MTV Oy

MTV Oy:n luottamushenkilö

Fiinu Martti

Petteri Savolainen

Ilta- ja yötyötä koskeva paikallinen sopimus

5.5.4. Ilta- ja yötyö

Osapuolet sopivat seuraavaa:

MTV Oy:n Sisällöntekijöiden työehtosopimuspyöytäkirjan kohdan 5.5.4 määräykseen koskien ilta- ja yötyötä:

- Iltatyön alkaminen varhentuu kello 19:sta kello 18:sta 1.5.2022 alkaen
- Kello 01-06 teetetystä työstä (yötyö) maksetaan 75%:n korotus tuntipalkkaan 1.5.2022 alkaen

Muilta osin kohta 5.5.4 säilyy ennallaan.

Tämä paikallinen sopimus tulee voimaan sopimuksen allekirjoituksesta alkaen ja jatkuu 29.2.2024 saakka jatkuu tämän jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Helsingissä 10.3.2022

MTV Oy

MTV Oy:n luottamushenkilö

Fiinu Martti

Petteri Savolainen

Jälkipainos kielletään