

SANOMA MEDIA FINLAND OY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO

MEDIALIITTO

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

Aika 7.6.2022

Paikka Teams

Läsnä

Tuomas Ruohonen

Tytti Oras

Petri Savolainen

Elina Nissi

Minna Elo

Sanoma Media Finland Oy

Suomen Journalistiliitto

Suomen Journalistiliitto

Medialiitto

Medialiitto

Sovittiin, että liittojen välillä 31.5.2022 asti voimassa oleva Sanoma Media Finland Oy:tä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin muutoksin.

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.6.2022-31.3.2024.

2. Palkankorotukset

Palkkoja korotetaan seuraavasti:

1.9.2022

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,6 % yleiskorotuksella.

1.12.2022

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan vähintään 0,4 % erällä. Paikallisesti voidaan sopia myös suuremmasta erästä.

Erän suuruus lasketaan työntekijöiden syyskuussa 2022 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta, josta vähennetään yleiskorotus.

Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.11.2022 mennessä, jaetaan 0,2 % yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,2 % jakamisesta.

Vuosi 2023

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan 28.2.2023 mennessä palkankorotuksista ajalle 1.5.2023–31.3.2024. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta 28.2.2023 mennessä, työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 30.4.2023, ellei toisin sovita.

Yrityskohtainen erä

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa tai, jos luottamushenkilöä ei ole, henkilöstön kanssa.

Yrityskohtaisen erän suuruuden laskeminen:

Erä lasketaan työntekijöiden syyskuussa 2022 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta, josta vähennetään yleiskorotus 1,6%.

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

Laskennassa ovat mukana kaikki syyskuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Luottamushenkilölle selvitetään erän määräytymisen perusteet ja suuruus.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti:

Yrityskohtaisen erän käytöstä, jakoperusteista ja jaon kohdentamisesta neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa tai, jos luottamushenkilöä ei ole, henkilöstön kanssa.

Luottamushenkilöllä on oikeus käyttää työaikaan yrityskohtaisen erän neuvotteluihin valmistautumiseen ja neuvotteluun.

Luottamushenkilölle 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. Luottamushenkilön 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:

Luottamushenkilölle 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.

Esihenkilö 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

Sovittiin, että luottamusmies -nimike korvataan luottamushenkilö -nimikkeellä.

4 Editio

Poistetaan kohdasta 2.4 Ylityö siirtymäkautta koskevat kappaleet.

Vakuudeksi

Elina Nissi

Elina Nissi
sihteeri

SANOMA MEDIA FINLAND OY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO

[Handwritten signature]

MEDIALIITTO

Elina Nissi

Elina Nissi