



**MTV Oy:n sisällöntekijöiden
työehtosopimuspöytäkirja
3.3.2025 – 29.2.2028**

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MTV OY:N SISÄLLÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJAN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Suomen Journalistiliitto ry

Aika: 3.3.2025

Paikka: Eteläranta 10, Helsinki (etäyhteyksin)

Läsnä: **Palvelualojen työnantajat Palta ry**

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Maria Färkkilä

Iiro Hasari

Kaj Schmidt

Fiinu Leino

Hanne Huttunen

Suomen Journalistiliitto ry

Marjaana Varmavuori

Petri Savolainen

Tuomas Aalto

Petteri Savolainen

Jarno Miettinen

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet MTV Oy:n sisällöntekijöitä koskevan työehtosopimuspöytäkirjan uudistamisesta seuraavaa:

1. SOPIMUSKAUSI

Sopimuskausi alkaa 3.3.2025 ja on voimassa 29.2.2028.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä yhtiössä ja yhtiön toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. PALKANKOROTUKSET

Vuosi 2025

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti.

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2025 mennessä.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2 % suuruisella yleiskorotuksella. Vähimmäispalkkoja korotetaan 2 % 1.7.2025.

Yrityskohtainen erä

Lisäksi 1.7.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna työntekijöiden 2025 kesäkuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

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 luottamushenkilöille, miten yrityskohtainen erä on jaettu sekä erän kohdistumisen perusteet.

Työehtosopimuspöytäkirjan 6.3. kohdan henkilöstönedustajan kuukausikorvausta korotetaan 1.7.2025 lukien 2 %.

Vuosi 2026

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti.

Sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2026 mennessä.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Vähimmäispalkkoja korotetaan 2,2 % 1.7.2026.

Yrityskohtainen erä

Lisäksi 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,7 % laskettuna työntekijöiden 2026 kesäkuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää

yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkapoliittisia 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 luottamushenkilöille, miten yrityskohtainen erä on jaettu sekä erän kohdistumisen perusteet.

Työehtosopimuspöytäkirjan 6.3. kohdan henkilöstöedustajan kuukausikorvausta korotetaan 1.7.2026 lukien 2,2 %.

Vuosi 2027, mikäli työehtosopimusta ei ole irtisanottu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti.

Sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2027 mennessä.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2 % suuruisella yleiskorotuksella. Vähimmäispalkkoja korotetaan 2 % 1.7.2027.

Yrityskohtainen erä

Lisäksi 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,4 % laskettuna työntekijöiden 2027 kesäkuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkapoliittisia 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 luottamushenkilöille, miten yrityskohtainen erä on jaettu sekä erän kohdistumisen perusteet.

Työehtosopimuspöytäkirjan 6.3. kohdan henkilöstöedustajan kuukausikorvausta korotetaan 1.7.2027 lukien 2 %.

3. TEKSTIMUUTOKSET

Lisätään uusi kohta 5.6.6 kuulumaan seuraavasti:

"5.6.6 Sapattivapaa

Työntekijä, jonka työsuhde yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden, voi hakea kuuden tai 12 kuukauden pituista palkatonta sapattivapaata. Vapaa voi myös olla sovittaessa lyhyempi tai pidempi.

Sapattivapaata on haettava kaksi kuukautta ennen toivotun vapaan alkamista ja työnantajan on annettava ratkaisu hakemukseen viimeistään kolme viikkoa ennen toivotun vapaan alkamista.

Jos työntekijä irtisanotaan sapattivapaan aikana, työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaa. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle paluustaan välittömästi, viimeistään kahden vuorokauden kuluessa irtisanomisilmoituksen antamisesta lukien. Työntekijän on palattava välittömästi työhön ja työntekijällä on normaali työntekovelvoite.

Sapattivapaan ja palkattoman vapaan myöntämisessä ja pitämisessä huomioidaan yhtiön liiketaloudellinen tilanne, työtilanne ja töiden uudelleenorganisointi ja -kustannusvaikutukset sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu."

Lisätään uusi kohta 5.5.8 Työaikapankki kuulumaan seuraavasti:

"5.5.8 Työaikapankki

"Paikallisesti voidaan sopia luottamushenkilön kanssa työaikapankin perustamisesta. Työaikapankin käyttöönotto edellyttää aina sopimusta työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä."

Muutetaan liitteen 1 termi "ohjepalkka" termiksi "vähimmäispalkka".

Lisätään teksti: Ohjepalkkatermin muuttaminen vähimmäispalkaksi ei muuta yhtiön vakiintunutta tulkintaa palkanmuodostuksessa. Muutetaan lyhenne "op" (=ohjepalkka) lyhenteeksi "vp" (=vähimmäispalkka).

Helsingissä, maaliskuun 3. päivänä 2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Marjaana Varmavuori

Petri Savolainen

Tuomas Aalto

MTV OY:N SISÄLLÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

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 3.3.2025 – 29.2.2028.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Kummallakin sopijaosapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

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 3.3.2025 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 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 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 lauantaiksi, 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 työaikaa lyhentävät päivät

Muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenaatto lyhentää työaikaa 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 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.

5.5.5 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 työvuoroluetteloa, 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.

5.5.8 Työaikapankki

Paikallisesti voidaan sopia luottamushenkilön kanssa työaikapankin perustamisesta. Työaikapankin käyttöönotto edellyttää aina sopimusta työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä.

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.

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

Lomarahan vaihtamisesta vapaaseen voidaan sopia työntekijän kanssa.

5.6.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

Työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta maksetaan synnyttävälle vanhemmalle palkka raskausvapaalta ja tätä välittömästi seuraavalta osalta vanhempainvapaata yhteensä enintään 72 arkipäivän ajan raskausvapaan alusta lukien.

Palkallinen ei-synnyttävän vanhemman vapaa on kuusi arkipäivää vanhempainvapaakauden alusta lukien. Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1 – 2 momentin mukaista vanhempaa.

Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon työntekijällä olisi oikeus.

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 työntekemispaikalle 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.

5.6.6 Sapattivapaa

Työntekijä, jonka työsuhde yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden, voi hakea kuuden tai 12 kuukauden pituista palkatonta sapattivapaata. Vapaa voi myös olla sovittaessa lyhyempi tai pidempi.

Sapattivapaata on haettava kaksi kuukautta ennen toivotun vapaan alkamista ja työnantajan on annettava ratkaisu hakemukseen viimeistään kolme viikkoa ennen toivotun vapaan alkamista.

Jos työntekijä irtisanotaan sapattivapaan aikana, työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaa. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle paluustaan välittömästi, viimeistään kahden vuorokauden kuluessa irtisanomisilmoituksen antamisesta lukien. Työntekijän on palattava välittömästi työhön ja työntekijällä on normaali työntekovelvoite.

Sapattivapaan ja palkattoman vapaan myöntämisessä ja pitämisessä huomioidaan yhtiön liiketaloudellinen tilanne, työtilanne ja töiden uudelleenorganisointi ja -kustannusvaikutukset sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

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 307,50 euron suuruinen kuukausikorvaus (1.7.2025 alkaen 313,70 euroa, 1.7.2026 alkaen 320,60 euroa ja mikäli työehtosopimusta ei ole irtisanottu päättymään 28.2.2027 mennessä, 1.7.2027 alkaen 327,00 euroa).

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 työaikaan liittojen välisiin tätä työehtosopimuspyöytäkirjaa 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.

Työehtosopimuspöytäkirjan 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 vuoropuheluvuoro

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 kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

LIITE 1

VÄHIMMÄISPALKAT 1.5.2024 alkaen

Palkkaryhmä	Palkka työsuhteen		
	1. vuonna	2. vuonna	Vähimmäispalkka
	80 % x vp	90 % x vp	
	euroa	euroa	euroa
5	4654	5236	5818
4b	3866	4349	4832
4a	3618	4071	4523
3	3374	3796	4218
2	3130	3521	3912
1	2595	2920	3244

VÄHIMMÄISPALKAT 1.7.2025 alkaen

Palkkaryhmä	Palkka työsuhteen		
	1. vuonna	2. vuonna	Vähimmäispalkka
	80 % x vp	90 % x vp	
	euroa	euroa	euroa
5	4747	5341	5934
4b	3943	4436	4929
4a	3690	4152	4613
3	3442	3872	4302
2	3192	3591	3990
1	2647	2978	3309

VÄHIMMÄISPALKAT 1.7.2026 alkaen

Palkkaryhmä	Palkka työsuhteen		
	1. vuonna	2. vuonna	Vähimmäispalkka
	80 % x vp	90 % x vp	
	euroa	euroa	euroa
5	4852	5459	6065
4b	4030	4533	5037
4a	3771	4243	4714
3	3518	3957	4397
2	3262	3670	4078
1	2706	3044	3382

VÄHIMMÄISPALKAT 1.7.2027 alkaen

Palkkaryhmä	Palkka työsuhteen		
	1. vuonna	2. vuonna	Vähimmäispalkka
	80 % x vp	90 % x vp	
	euroa	euroa	euroa
5	4949	5567	6186
4b	4110	4624	5138
4a	3846	4327	4808
3	3588	4037	4485
2	3328	3744	4160
1	2760	3105	3450

vp = vähimmäispalkka

Ohjepalkkatermin muuttaminen vähimmäispalkaksi ei muuta yhtiön vakiintunutta tulkintaa palkanmuodostuksessa.

LIITE 2: TEHTÄVIEN VAATIVUUS / PALKKARYHMÄT

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
4b. Tehtävät, joissa vastataan tietystä kokonaisuudesta. Päätöksenteko ja osaaminen ovat selvästi vaativampia kuin ryhmän 4a tehtävissä. Kokonaisvaltainen ja itsenäinen toiminta-alue. - esimerkiksi vastaava tuottaja
4a. Tehtävät, joihin sisältyy operatiivinen ja itsenäinen työjohtovastuu. Tekijä toteuttaa tehtäviä työnantajan antamien linjausten mukaisesti. Tehtäviin päteväidytään alan koulutusta täydentävällä, laajalla työkokemuksella. - esimerkiksi tuottaja
3. Tehtävissä tuotetaan sisältöjä eri kanaviin. Tehtäviin päteväidytään alan koulutusta täydentävällä työkokemuksella. Tehtävä edellyttää erikoistumista työnantajan määrittelemien sisältöjen tuottamiseen. Kyky itsenäiseen työskentelyyn. Asiantuntijamainen vastuu sisältöjen monipuolisesta jalostamisesta. - esimerkiksi erikoistoimittaja
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
1. Tuotantoja tukevat tehtävät. Työ ei edellytä sisällöntuotantoon liittyviä itsenäisiä ratkaisuja. Työ tehdään yleisten työohjeiden ja käytäntöjen tai läheisen työnjohdon ohjaamana.

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 (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 (vapaana 10,5 tuntia)
- ii. 100%:na tes-ylityönä korvataan 3 tuntia (vapaana 6 tuntia)
- iii. 100%:na ylityönä korvataan 10 tuntia (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.

This documents contains 21 pages before this page

Dokumentet inneholder 21 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 21 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 21 sider før denne side

Detta dokument innehåller 21 sidor före denna sida

Tuomas Valtteri Aarto

Palvelualojen työnantajat PALTA ry, FI07737988, PL 62, 00131, Helsinki

7433944f-a419-4475-8c9a-4e195e1aaa1a - 2025-04-11 19:11:56 UTC +03:00

BankID / MobileID - f3f93813-8950-49b1-9528-1d1a6e8c470d - FI

Representative - Nimenkirjoitusoikeus - Firmateckningsrätt - Representant - Repræsentant

MINNA ÄÄRI

Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Palta ry

5a3ce8fd-d46d-4a50-8659-ba0cdef9bd97 - 2025-04-13 17:13:40 UTC +03:00

BankID / MobileID - 7b7b10e6-183e-4301-bbe8-0ab847bbb4fe - FI

Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

TUOMAS EMANUEL AALTO

Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Suomen Journalistiliitto ry

3d0b87a7-c084-436e-a29c-096cda1b1ac8 - 2025-04-14 09:24:12 UTC +03:00

BankID / MobileID - 8635bbd9-19af-4760-b4f5-c6dbf09a5611 - FI

Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

PETRI EERO JOHANNES SAVOLAINEN

Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Suomen Journalistiliitto ry

68bc6041-0892-4e96-887a-2644b259c749 - 2025-04-14 10:23:35 UTC +03:00

BankID / MobileID - 788fa5c9-cb28-4686-bb7b-77288e90ce93 - FI

Representative - Nimenkirjoitusoikeus - Firmateckningsrätt - Representant - Repræsentant

authority to sign	asemavaltuutus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 22 pages before this page
Dokumentet inneholder 22 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 22 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 22 sider før denne side

Detta dokument innehåller 22 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende