

MEDIAHUB

**Mediahub Helsinki Oy:n
työehtosopimuspöytäkirja**

1.11.2017–31.10.2019

Palvelualojen työnantajat PALTA

Suomen Journalistiliitto

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n välinen työehtosopimuspöytäkirja Mediahub Helsinki Oy:n työntekijöiden työsuhteiden ehtoista.

1. Työehtosopimuksen soveltaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Suomen Journalistiliitto ry sopivat tällä työehtosopimuspöytäkirjalla Mediahub Helsinki Oy:n työntekijöiden työsuhteiden ehtoista. Tässä pöytäkirjassa sovittujen työsuhteen ehtojen 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

Sopimuskausi alkaa 1.11.2017 ja päättyy 31.10.2019.

Sopimusosapuoli voi kuitenkin irtisanoa tämän pöytäkirjan päättymään sopimuskauden lopussa noudattamalla kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Mikäli elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen sopimuskausi poikkeaa yllä mainitusta sopimuskaudesta, osapuolet keskustelevat tämän vaikutuksista tähän työehtosopimuspöytäkirjaan.

3. Palkantarkistukset

Palkantarkistukset sopimuskaudella käyvät ilmi xx.1.2018 päivätystä allekirjoituspöytäkirjasta.

4. Soveltamisala

Tätä pöytäkirjaa sovelletaan Mediahub Helsinki Oy:ssä työskenteleviin työntekijöihin lukuun ottamatta johtoryhmän jäseniä ja heille raportoivia johtavassa asemassa olevia henkilöitä.

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 Mediahub Helsinki 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 evätty, on myös kiellon perusteet vaadittaessa ilmoitettava.

Sivutoimen osalta on otettava huomioon työsuhtesopimuksen 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 Vuosittaisen työajan pidentäminen 24 tunnilla

Niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat olleet 30.11.2016 Mediahub Helsinki Oy:n palveluksessa mutta jotka eivät olleet jaksotyössä, kilpailukyky sopimuksen mukainen 24 tunnin työajan pidennys ansiotasoa muuttamatta toteutetaan paikallisesti sopimalla luottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti ja se on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu toistaiseksi, ellei sopijaosapuoli viimeistään syyskuun loppuun mennessä kirjallisesti irtisano sopimusta päättymään kuluvaan vuoden loppuessa.

Jos paikallisesti sopimalla ei päästä yhteisymmärrykseen, työajan pidennys toteutetaan 1.1.2017 lukien siten, että säännöllistä työaikaa pidennetään enintään 30 minuuttia viikossa.

5.5.2 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.

Luottamusmiehen 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.

5.5.2.1 Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää lain mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän työehtosopimuspöytäkirjan mukaisella tasoittumisjaksolla. Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa.

Mikäli luottamusmiehen 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 1.

5.5.2.2 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.

5.5.2.3 Vuorokausilepo

Jaksotyössä on annettava vähintään 11 tunnin vuorokautinen lepoaika.

5.5.2.4 Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävä työ

Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävän työn korvaamisesta **sovitaan** paikallisesti.

5.5.3 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.

5.5.4 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).

5.5.5 Ilta- ja yötyö

| Tämän **työehtosopimus**pöytäkirjan mukaista työtä voidaan teettää yötyönä.

Ilta-työtä 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.

5.5.6 Varallaolo

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

5.5.7 Puhelinvarallaolo

Puhelinvarallaolosta maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

5.5.8 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.

| 5.6 Vuosiloma ja poissaolot

5.6.1 Vuosiloma ja lomarahalla

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 suoritetaan työntekijöille kerran vuodessa 15.6. mennessä.

Lomaraha maksetaan myös päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä tai mikäli määräaikainen työsuhde päättyy lomakautena. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha vuosilomakorvauksesta.

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 Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettava palkkio

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillinen kuukausipalkkaan kuulumaton 280 euron suuruinen kuukausikorvaus.

6.3 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 Mediahub Helsinki Oy:lle valittujen henkilöiden nimet sekä toimikaudet.

Kahdella seuraavista Mediahub Helsinki 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: luottamusmies, 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 työehtosopimuspöytäkirjaa koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin, edellyttäen että MOT ry:n puheenjohtaja on työsuhteessa Mediahub Helsinki Oy:ön.

6.4 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 esimiehen välillä. Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi työntekijän ja esimiehen välillä, asia siirtyy luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi.

Mikäli luottamusmies 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.

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.

8. Palkkausjärjestelmän uudistaminen

Sopimuskauden aikana jatketaan paikallisesti palkkausjärjestelmän uudistamistyötä, jonka tarkoituksena on yhdenmukaistaa ja yksinkertaistaa Mediahub Helsinki Oy:n palkkauksen perusteita.

Uudistamistyöhön osallistuu sekä työnantajapuolen edustaja että luottamusmies työntekijöiden edustajana. Työssä voidaan myös tarvittaessa käyttää ulkopuolista palkkausjärjestelmäasiantuntijaa.

Palkkaryhmittelyn perustana on työntekijän tehtävien vaativuus. Palkka voi muodostua tehtäväkohtaisen palkan lisäksi muista palkanosista, jotka voivat perustua esimerkiksi pätevyyteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

Ennen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa uusien työntekijöiden palkka määräytyy 30.11.2016 käytössä olleen palkkataulukon mukaisesti

Helsingissä xx.1.2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Esimerkkejä jaksotyöajasta*Ns. perustilanne*

S ¹	115	115		114	116		115	115
T	115	120		114	116		115	115

Ensimmäisessä kuuden viikon tasoittumisjaksossa on syntynyt 5 tuntia lisätyötä, jotka joko maksetaan ulos tämän kuuden viikon tasoittumisjakson lopussa tai sovitaan, että työntekijä saa vastaavan vapaan seuraavassa kuuden viikon tasoittumisjaksossa. Muissa tasoittumisjaksoissa ei ylityksiä.

Kolmiviikkoisjakson työaika enintään 120 tuntia

S	115	115		120	110		120	110
T	115	115		120	110		120	130

Viimeisen 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. lisätyönä yksinkertaisella palkalla korvataan 10 tuntia (vapaana 10 tuntia)
- ii. 50%:na ylityönä korvataan seitsemän tuntia (vapaana 10,5 tuntia)
- iii. 100%:na ylityönä korvataan 3 tuntia (vapaana 6 tuntia)

Muissa tasoittumisjaksoissa ei ylityksiä.

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.

¹ S=suunnitelma, T=toteuma

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.

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

MEDIAHUB HELSINKI OY:N TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJAN UUDISTAMINEN

Aika 8.2.2018

Paikka Palvelualuejen työnantajat Palta ry:n toimisto, Helsinki

Läsnä	Palta	SJL
	Tuomas Aarto	Petri Savolainen
	Anu Sajavaara	Maija Raninen
	Pauliina Tervahartiala	Leea Ollikainen
	Jaakko Sainio	Sari Korpela-Välisaari
	Ulla Rannikko	

Mediahub Helsinki Oy:tä koskevan työehtosopimuspöytäkirjan sopijaosapuolet ovat sopineet työehtosopimuspöytäkirjan uudistamisesta seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 1.11.2017 ja päättyy 31.10.2019.

Sopimusosapuoli voi kuitenkin irtisanoa tämän pöytäkirjan päättymään sopimuskauden lopussa noudattamalla kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Mikäli elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen sopimuskausi poikkeaa yllä mainitusta sopimuskaudesta, osapuolet keskustelevat tämän vaikutuksista tähän työehtosopimuspöytäkirjaan.

2. Palkantarkistukset

2.1 Ensimmäinen sopimusvuosi

Palkkoja ei koroteta ensimmäisenä sopimusvuotena.

2.2 Toinen sopimusvuosi

2.2.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti yrityksen tilanne ja olosuhteet huomioiden. Tavoitteena on tukea yrityksen palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa.

Työnantaja antaa ennen neuvotteluja sopimuksen tekemiseksi tarvittavat tiedot yrityksen olosuhteista, taloudellista tilanteesta ja kehitysnäkymistä.

Sopimus tehdään kirjallisesti 14.12.2018 mennessä, ellei toisin sovita.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamisessa.

2.2.2 Palkkaratkaisu muutoin kuin paikallisesti sopimalla

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,4 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 0,9 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän (0,5 %) suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden marraskuun 2018 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkopolitiikan toteuttamista. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus ennen erän käyttöönottoa.

2.2.3 Palkkausjärjestelmän uudistaminen

Vuoden 2019 palkankorotus otetaan huomioon palkkausjärjestelmän uudistamisessa.

3. Työehtosopimuspöytäkirjaan tehtävät muutokset

3.1 Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävä työ

Muutetaan kohta 5.5.2.4 (viikoittaisena vapaa-aikana tehtävä työ) kuulumaan seuraavasti:

Viikoittaisena vapaa-aikana tehtävän työn korvaamisesta sovitaan paikallisesti.

3.2 Ilta-, yö- ja aamutyö

Muutetaan kohdan 5.6.5 (Ilta-, yö- ja aamutyö) ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Tämän työehtosopimuspöytäkirjan mukaista työtä voidaan teettää yötyönä.

3.3 Muutetaan kohdan 5.6 (Poissaolot) otsikko kuulumaan seuraavasti: "Vuosiloma ja poissaolot"

3.4 Vuosiloma ja lomarahaha

Muutetaan kohdan kolmannen kappaleen sana "toimihenkilölle" sanaksi "työntekijälle".

Lisätään uusi kuudes kappale, joka kuuluu seuraavasti:

Lomarahan vaihtamisesta vapaaseen voidaan sopia työntekijän kanssa.

3.5 Muutetaan kohta 6.3 (järjestötoiminta) kuulumaan seuraavasti:

6.3 Järjestötoiminta

Suomen Journalistiliitto ry:n ja Radio- ja televisiotoimittajien liitto ry:n hallintoelinten (edustajakokous, hallitus, valtuusto) sekä näiden asettamisen pysyvien valmistelu-elinten jäsenillä on oikeus osallistua kyseisten valmistelu-elinten 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 Mediahub Helsinki Oy:lle valittujen henkilöiden nimet sekä toimikaudet.

Kahdella seuraavista Mediahub Helsinki 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: luottamusmies, 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 työehtosopimuspyytäkirjaa koskeviin työehtosopimusneuvotteluihin, edellyttäen että MOT ry:n puheenjohtaja on työsuhteessa Mediahub Helsinki Oy:ön.

4. Muut asiat

Työnantaja sitoutuu ohjeistamaan ja tiedottamaan harjoittelun ohjaamiseen liittyvistä käytännöistä työpaikalla. Mikäli harjoittelun ohjaamisesta aiheutuu merkittävää työ määrän lisääntymistä, työntekijälle maksetaan erillinen korvaus.

Helsingissä 8.2.2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY


Tuomas Aarto


Anu Sajavaara

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY


Petri Savolainen


Maija Raninen

Jälkipainos kielletään