



Kollektivavtal för
Yleisradio Oy:s
programarbetare

1.12.2017 – 30.11.2019

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL.....	1
1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH GILTIGHET	4
1.1 Tillämpningsområde.....	4
1.2 Allmänna och särskilda avtal.....	4
1.3 Föreningsfrihet	4
1.4 Giltighetstid	4
2 ARBETFÖRHÅLLANDE	4
2.1 Arbetsförhållandets uppkomst och arbetsavtal.....	4
2.2 Uppsägning av ett arbetsförhållande.....	5
2.3 Hävning av ett arbetsförhållande.....	5
2.4 Övriga bestämmelser om arbetsförhållandet.....	6
2.5 Arbete på deltid	6
2.6 Bisysslor.....	6
3 ARBETSTID	6
3.1 Periodarbetstid.....	6
3.2 Ordinarie dygnsarbetstid	8
3.3 Totallön.....	9
3.4 Arbetsskift.....	12
3.5 Vilopauser.....	14
3.6 Söndagsarbete	16
3.7 Kvällsarbete.....	17
3.8 Nattarbete	17
3.9 Övriga bestämmelser om arbetstid	17
3.10 Beredskap.....	20
3.11 Telefondirektiv	20
4 SÄRSKILDA TILLÄGG	20
4.1 Körande av bolagets fordon	20
4.2 Tillägg för särskilda omständigheter.....	21
5 RESOR	22
6 LÖNER OCH LÖNEBETALNING	24
6.1 Begrepp	24
6.2 Uppgiftsbundna löner	25
6.3 Individuell lönedel.....	25
6.4 Granskning av förverkligandet av den bestämmelse som rör den individuella lönedelen tillsammans med huvudförtroendemannen.....	26
6.5 Lönebetalning.....	27
6.6 Ersättning för vikariat	27
6.7 Beräkning av arbetstimmar och lönebetalning	28
6.8 Lön under sjuk-, moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledighet samt under studie- och utbildningsledighet	29
7 SEMESTER.....	31
7.1 Intjäning av semester	31
7.2 Semesterlön.....	31
7.3 Semesterpenning.....	32
7.4 Utbildningsledighet.....	32
7.5 Annan ledighet	33
7.6 Kort tillfällig ledighet	33
7.7 Obetald ledighet.....	33

8 ÖVRIGA BESTÄMMELSER	34
8.1 Medlemsavgifter	34
8.2 Organisationsverksamhet	34
8.3 Organisationsutbildning som omfattas av arbetsgivaren betald ersättning för förtjänstbortfall	34
8.4 Underleverans	35
8.5 Hyrd arbetskraft	36
8.6 Arbetshälsa	36
9 FÖRHANDLINGSBESTÄMMELSER OCH ARBETSFRED	37
9.1 Lokala avtal	37
9.2 Arbetsfredsförpliktelse	38
9.3 Lösning av meningsskiljaktigheter	38
 STADGANDEN OM PRAKTIK	 40
 FASTSTÄLLANDE AV LÖN I KORTVARIGT PROGRAMARBETE	 41
 SKYDDSKLÄDER OCH SKYDDSUSTRUSTNING, ARBETSDRÄKT	 42
 FÖRTROENDEMANNAAVTAL	 43
 BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA OCH FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND	 48
 ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSTRYGGHET	 55

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Kollektivavtal för Yleisradio Oy:s programarbetare

Tid 19.1.2018

Plats Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s kontor

Närvarande PALTA rf

Finlands Journalistförbund rf

Anu Sajavaara
Jaakko Sainio
Pauliina Tervahartiala
Sami Toiviainen
Marjut Häkkinen
Heikki Lammi

Hanne Aho
Maija Raninen
Hilla Blomberg
Arto Nieminen
Anu Pylkkänen
Jyrki Saarikoski
Pekka Salo

1. Avtalsperiod och avtalets giltighetstid

Avtalsperioden börjar 1.12.2017 och slutar 30.11.2019. Avtalet fortsätter efter 30.11.2019 ett år åt gången, såvida kollektivavtalet inte senaste två månader innan avtalsperioden löper ut har sagts upp av någondera parten.

2. Löneförhöjningar

2.1. År 2018

Löneförhöjningarna genomförs 1.1.2018 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta med en förhöjning på 1,2 %.

Uppgiftsspecifika löner höjs 1.1.2018 med 1,2 % avrundat till närmaste hela euro.

Tilläggen i euro höjs 1.1.2018 med 1,2 %.

2.2. År 2019

Storleken på, tidpunkten för och förverkligandet av lönejusteringen år 2019 avtalas lokalt på arbetsplatsen.

Avtalet ingås skriftligt mellan parterna senast 30.11.2018, såvida man inte kommer överens om annat.

Den information som fås under förhandlingarna är konfidentiell och kan endast användas vid fördelning av den lokala andelen.

Om man inte kan ingå ett lokalt avtal genomförs löneförhöjningarna 1.1.2019 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta med en förhöjning på 1,5 %. Utöver detta betalas en lokal andel på minst 0,5 % på det sätt arbetsgivaren beslutar.

Storleken på den andel som arbetsgivaren beslutar om beräknas enligt grundlönen i november 2018 för de arbetstagare med månadslön som omfattas av detta kollektivavtal.

Uppgiftsspecifika löner höjs 1.1.2019 med 1,5 % avrundat till närmaste hela euro.

Tilläggen i euro höjs 1.2.2019 med 1,5 %.

Genomförande av löneförhöjningarna år 2019

Arbetsgivaren fördelar delen i enlighet med de principer om fastställande av den individuella lönedelen som anges i punkt 6.3 i kollektivavtalet. Förhöjningarna differentieras så, att de gynnar en i samma punkt i kollektivavtalet avtalad rättvis fördelning enligt lönegrupp och enhet. Personalen informeras om hur delen används och grunderna för fördelningen och huvudförtroendemannen erhåller en redovisning om grunderna för fastställandet av delen och dess storlek innan delen tas i bruk.

3. Textändringar

Den nya kollektivavtalstexten finns som bilaga till detta underteckningsprotokoll.

4. Övriga ärenden

4.1 trots att punkt 3.3.3 i kollektivavtalet har tagits bort förblir de gällande arrangemangen som förut när det förnyade kollektivavtalet träder i kraft.

4.2 Med anknytning till protokollanteckningen i punkt 3.5.1 i kollektivavtalet går man i början av avtalsperioden tillsammans med förtroendemannen igenom de arbetsskift för vilka det vid tidpunkten för granskningen är omöjligt att hålla en vilopaus eller detta inte är förnuftigt. Syftet är att säkerställa att en högklassig nyhetsrapportering i realtid inte äventyras. Vid granskningen tar man även hänsyn till det administrativa arbete som personalen orsakas av att vilotiderna går till betalning. Till den del man inte kan nå en överenskommelse om de arbetsskift, där man fortfarande intar måltider på arbetstid kan arbetsgivaren fråna och med 1.3.2018 fram till avtalsperiodens slut besluta om måltidspraxis efter att ha diskuterat detta med förtroendemannen.

Om ändringar som görs efter att avtalsperioden har löpt ut avtalas i samband med ändringarna.

4.3 Med anknytning till punkt 3.5.3 i kollektivavtalet tillämpas den nya bestämmelsen från och med 8.1.2018.

4.4 Storleken på den i punkt 8.3 avsedda måltidsersättningen uppgår år 2018 till 25,00 euro. Måltidsersättningens storlek för följande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningen med den ändring i levnadskostnadsindex som har skett från och med juli det år som föregår justeringsåret fram till juli innevarande justeringsår.

4.5 Parterna följer regelbundet upp Rundradions praktikantsystem under avtalsperioden och särskilt effekterna av ändringarna under denna avtalsperiod som genomförts enligt bilaga 1.

5. Arbetsgrupper

5.1 ARBETSGRUPP FÖR RULLANDE ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING

Parterna inrättar en lokal arbetsgrupp för avtalsperioden (2+2), vars syfte är att utreda möjligheten att övergå till användningen av en rullande arbetsskiftsförteckning.

5.2 ARBETSGRUPP FÖR UTBILDNINGSLIDIGHET

Parterna inrättar en lokal arbetsgrupp för avtalsperioden (2+2), vars syfte är att utreda eventuella problem och alternativ till förbättring av utbildningssystemet. Om parterna under avtalsperioden kommer överens om att förnya utbildningssystemet (utveckling), kan de nya tillvägagångssätten införas enligt principerna för fortsatta förhandlingar under avtalsperioden. Eventuella ändringar införs i kollektivavtalet i samband med följande förhandlingsrunda.

5.3 ARBETSGRUPP FÖR BILAGAN OMSTÄLLNINGSTRYGGHET

En arbetsgrupp inrättas för att uppdatera eller ta bort bilagan som rör sysselsättning och omställningstrygghet. Arbetsgruppens arbete är avsett att avslutas 31.5.2018.

5.4 ARBETSGRUPP FÖR KÖNSNEUTRAL NOMENKLATUR

En lokal arbetsgrupp inrättas för att utreda och utveckla en könsneutral nomenklatur. Om parterna under avtalsperioden når en överenskommelse kan de nya tillvägagångssätten införas enligt principerna för fortsatta förhandlingar under avtalsperioden. Eventuella ändringar införs i kollektivavtalet i samband med följande förhandlingsrunda.

Helsingfors den 19 januari 2018

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Anu Sajavaara

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RF

Hanne Aho

Maija Raninen

KOLLEKTIVAVTAL FÖR YLEISRADIO OY:S PROGRAMARBETARE 2017–2019

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH GILTIGHET

1.1 Tillämpningsområde

Med detta avtal regleras de vid Yleisradio Oy (bolaget, arbetsgivaren) anställda programarbetarnas (arbetstagarnas) arbetsvillkor.

1.2 Allmänna och särskilda avtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal som ingåtts mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Finlands Journalistförbund rf (FJL):

- Praktikantbestämmelser (bilaga 1)
- Fastställande av lönen i kortvarigt programarbete och i programarbete på deltid (bilaga 2)
- Avtalet om skyddskläder och skyddsutrustning (bilaga 3)
- Förtroendemannaavtalet (bilaga 4)
- Avtalet om uppsägningskydd (bilaga 5)

1.3 Föreningsfrihet

Föreningsfriheten är för vardera parten okränkbar.

1.4 Giltighetstid

Detta avtal inklusive bilagor gäller 1.12.2017–30.11.2019. Avtalet fortsätter efter 30.11.2019 ett år åt gången, såvida kollektivavtalet inte senaste två månader innan avtalsperioden löper ut har sagts upp av någondera parten.

2 ARBETSFÖRHÅLLANDE

2.1 Arbetsförhållandets uppkomst och arbetsavtal

Ett arbetsavtal bör alltid ingås skriftligt och det gäller antingen tillsvidare eller för viss tid. I arbetsavtalet för en programarbetare som anställts för viss tid ska avtalets giltighetstid och grunden för visstidsanställning framgå. Bolagets mål är att sköta permanenta uppgifter med hjälp av ordinarie personal.

Enligt 1:3 i arbetsavtalslagen kan ett arbetsavtal på viss tid endast ingås av grundad anledning. Det är frågan om en grundad anledning när arbetet utförs under en bestämd tid och behovet av arbetskraft inte är permanent. (Syftet med detta avsnitt är att återge lagens innehåll och det är inte en del av kollektivavtalet.)

Ifall ett skriftligt arbetsavtal, där arbetsförhållande på viss tid och skälet till anställning på viss tid framkommer, inte utarbetas för arbetstagaren inom en månad från arbetsförhållandets början, anses arbetsförhållandet gälla tills vidare.

I arbetsavtalet antecknas även eventuella särskilda villkor för intjänning och uttagning av semester.

I början av arbetsförhållandet iakttas en prøvotid på fyra månader, då båda parterna kan häva arbetsavtalet utan uppsägningstid. Om arbetstagaren under prøvotiden varit borta från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller föräldraleddighet har arbetsgivaren rätt att förlänga prøvotiden med en månad för varje period av arbetsoförmåga eller föräldraleddighet som omfattar 30 kalenderdagar. Arbetsgivaren måste meddela arbetstagaren om den förlängda prøvotiden innan prøvotiden löper ut. Vid upprepade visstidsanställningar med samma eller liknande arbete iakttas prøvotiden endast en gång. Vid arbetsförhållanden som är kortare än 8 månader får dock högst hälften av arbetsförhållandets längd utgöra prøvotid.

2.2 Uppsägning av ett arbetsförhållande

Då bolaget säger upp ett arbetsavtal är uppsägningstiden

- 14 dagar om arbetsförhållandet fortgått högst ett år
- en månad om arbetsförhållandet fortgått över ett men högst fyra år
- två månader om arbetsförhållandet fortgått över fyra men högst åtta år
- fyra månader om arbetsförhållandet fortgått över åtta men högst tolv år
- sex månader om arbetsförhållandet fortgått över tolv år.

Då en programarbetare säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden

- 14 dagar om arbetsförhållandet fortgått högst fem år
- en månad om arbetsförhållandet fortgått över fem år.

Arbetsgivaren och programarbetaren kan även sinsemellan överenskomma om en annan uppsägningstid.

2.3 Hävning av ett arbetsförhållande

Ett arbetsförhållande kan hävas

- av synnerligen vägande skäl i de fall som nämns i arbetsavtalslagen
- under prøvotiden

2.4 Övriga bestämmelser om arbetsförhållandet

Arbetsgivaren bör

- klargöra för nya programarbetare vilket kollektivavtal som iakttas i arbetsförhållandet samt redogöra för förtroendemanna- och förhandlingssystemet
- underrätta programarbetaren om beslut som rör honom eller henne
- förhandla med programarbetaren om planer och förändringar som berör programarbetarens uppgifter

En programarbetare får inte åläggas att verka i strid med god journalistisk sed eller att utföra en uppgift, som han eller hon anser vara förnedrande eller som inte hör till hans eller hennes arbete. Om programarbetare i dylikt fall vägrar utföra uppgiften, får han eller hon inte utsättas för påtryckning eller sanktioner.

2.5 Arbete på deltid

Programarbetarens grundmånadslön höjs med koefficienten 1,1 när arbetskyldigheten i arbetsavtalet inte av orsak som beror på arbetsgivaren överstiger 30 timmar per vecka eller 90 timmar per tre veckor.

2.6 Bisysslor

I fråga om bisysslor iakttas en separat anvisning som finns på bolagets intranät.

3 ARBETSTID

Den tillämpliga arbetstidsformen väljs utifrån uppgiftens och programproduktionens krav.

3.1 Periodarbetstid

Vid periodarbetstid gör arbetsgivaren för varje arbetstagare upp en arbetsskiftsförteckning för treveckorsperioder, i vilken den ordinarie arbetstidens början och slut samt de dagliga vilopauserna och veckovilan framkommer. Periodarbetstid tillämpas i de arbeten där produktionsmässiga orsaker kräver detta.

Den ordinarie arbetstiden för personer som iakttar periodarbetstid är i genomsnitt 112,5 timmar under en period av tre veckor. Arbetstiden bör utjämnas till genomsnittet under en utjämningsperiod på ett år (52 veckor). Arbetsgivaren har rätt att vid behov låta utföra arbete över 112,5 timmar upp till högst 120 timmar under en treveckorsperiod.

Arbetstidsutjämnningen till ett genomsnitt på 112,5 timmar justeras i slutet av den period av tre veckor som omfattar datumen 30.6 eller 31.12. Om det i slutet av perioden finns överskott eller underskott bör chefen och arbetstagaren komma överens om hur dessa ska utjämnas snarast möjligt under följande utjämningsperiod.

De treveckorsperioder då

- nyårsdagen
- trettondagen
- långfredagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelsfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul

infaller, förkortas den ordinarie arbetstiden för treveckorsperioden med 7,5 timmar för varje sådan dag som infaller på annan vardag än lördag.

Om den ordinarie arbetstiden under perioden av skäl som hänför sig till produktionen inte kan förkortas på ovan nämnda sätt, har arbetsgivaren rätt att låta utföra arbete under högst 120 timmar. Detta ska särskilt meddelas i arbetsskiftsförteckningen.

Den andel som förkortar den ordinarie arbetstiden ersätts med motsvarande fritid eller överenskommelse om motsvarande penningersättning.

Ifall motsvarande fritid inte kan ges under samma utjämningsperiod bör man vid slutet av perioden komma överens om när den motsvarande fritiden kan ges under följande utjämningsperiod.

Arbetsveckan börjar på måndag när arbetstiden för varje arbetstagare börjar. Den ordinarie dygnsarbetstiden bestäms enligt arbetsskiftsförteckningen. Arbetsdygnet växlar när arbetstiden börjar, oberoende av när dygnet växlar.

Protokollsanteckning: Den genomsnittliga arbetstiden för periodarbetstid förlängs från och med 1.1.2017 från 111 timmar till 112,5 timmar för en period av tre veckor. Arbetstiden för deltidsanställda förlängs i samma proportion som för heltidsanställda.

3.2 Ordinarie dygnsarbetstid

Med ordinarie dygnsarbetstid avses den arbetstid vars förläggning arbetsgivaren beslutar om inom ramen för sin direktionens rätt. I uppföljningssystemet för arbetsskift finns en arbetsskiftsförteckning för varje arbetstagare. I förteckningen framgår när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt dygns- och veckovila.

Den dagliga arbetstiden för personer som iakttar ordinarie dygnsarbetstid är i regel 7–8 timmar och arbetstiden per vecka är i genomsnitt 37,5 timmar.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas till högst 9 timmar under förutsättning att den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37,5 timmar senast vid utgången av följande kalendermånad. Förlängningen av arbetstiden ska i detta fall överenskommas på förhand, senast föregående arbetsdag.

Veckoarbetstiden kan vara högst 40 timmar eller, ifall veckans andra fridag har förflyttats till någon annan vecka, 48 timmar.

Veckans andra fridag (FD) behöver inte beviljas fler än högst tre gånger per år, såvida man anser det ändamålsenligt att i samband med detta låta utföra hela arbetsdagar (1 – 3). Under sådana veckor kan arbetstiden kan uppgå till högst 48 timmar.

Arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37,5 timmar per vecka vid slutet av de veckor under vilka den 30 juni eller den 31 december infaller. Om det i slutet av perioden finns överskott eller underskott bör chefen och arbetstagaren komma överens om hur dessa ska utjämnas under följande halvårsperiod.

Den ordinarie dygnsarbetstiden kan även ordnas som två- eller treskiftsarbete.

De veckor då

- nyårsdagen
- trettondagen
- långfredagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelsfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton
- juldagen
- annandag jul

infaller, förkortas veckoarbetstiden med 7,5 timmar för varje sådan dag som infaller på annan vardag än lördag.

För arbetstagare med deltidsarbete iakttas en separat anvisning om förkortning av arbetstiden under söckenhelgsveckor. Anvisningen finns på bolagets intranät.

Om det av skäl som hänför sig till produktionen inte är möjligt att förkorta den ordinarie arbetstiden under söckenhelgsveckor, är den ordinarie arbetstiden 40/48 timmar. Detta ska särskilt meddelas i arbetsskiftsförteckningen. Den andel som förkortar arbetstiden ersätts med motsvarande fritid om inte överenskommelse om motsvarande penningersättning träffas. Ifall motsvarande fritid inte kan ges under samma utjämningsperiod bör man vid slutet av perioden komma överens om när den motsvarande fritiden kan ges under följande utjämningsperiod.

Arbetstagaren har rätt till två kaffepauser på 15 minuter varje dag. Dessa pauser räknas in i arbetstiden.

Protokollsanteckning: Den genomsnittliga arbetstiden för ordinarie dygnsarbetstid förlängs från och med 1.1.2017 från 37 timmar till 37,5 timmar. Arbetstiden för deltidsanställda förlängs i samma proportion som för heltidsanställda.

3.3 Totallön

Totalavlönning

Ett flexibelt arbetstids- och avlöningsarrangemang, där ett totallönetillägg, som ersätter tillägg för kvälls- och nattarbete, förkortning av nattvila och flexibel planering (t.ex. ändring av arbetstidsplaner), läggs till grundmånadslönen som en separat del.

Arbetstagaren planerar sin arbetstid på ett ändamålsenligt och flexibelt sätt med beaktande av både arbetets krav och sitt eget återhämtningsbehov. Dygnsarbetstiden är högst 9 timmar och veckoarbetstiden är högst 40 (48) timmar.

Totalavlönning som arbetstidsform lämpar sig för sådana arbetsuppgifter vars genomförande inte är helt bundet till andra arbetstagares arbete.

Trots det självständiga arbetssättet gäller arbetsgivarens direktionsrätt när totalavlönning tillämpas på samma sätt som i arbetsförhållandet i övrigt.

Den ordinarie arbetstiden för personer som iakttar totalavlönning är i genomsnitt 37,5 timmar under en utjämningsperiod på 26 veckor. Man ska försöka genomföra utjämnningen till 37,5 timmar så snabbt som möjligt efter överskridningen. Söckenhelgerna förkortar arbetstiden på samma sätt som hos dem som har ordinarie dygnsarbetstid. Av skäl som hänför sig till produktionen kan arbetstiden vara högst 9 timmar per dygn. Veckoarbetstiden kan vara högst 40 timmar eller, ifall veckans andra fridag har förflyttats till någon annan vecka, 48 timmar. Om arbetstagaren själv bestämmer sin arbetstid kan variationsintervallet vara

större, så länge veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 37,5 timmar så snabbt som möjligt.

Vid totalavlöning förbinder arbetstagaren sig till att planera sin egen flexibla arbetstid och föra bok över genomförda arbetstimmar. Arbetstagaren ska på förhand komma överens om övertidsarbete med chefen. Övertidsersättningen beräknas från grundmånadslönen (= uppgiftsrelaterad lön + individuellt tillägg).

Protokollsanteckning: Den genomsnittliga arbetstiden vid totalavlöning förlängs från och med 1.1.2017 från 37 timmar till 37,5 timmar. Arbetstiden för deltidsanställda förlängs i samma proportion som för heltidsanställda.

3.3.1 Totallönetillägg 8 %

Med totalavlöning avses ett sådant flexibelt arbetstids- och avlöningsarrangemang, där ett totallönetillägg, som ersätter tillägg för kvälls- och nattarbete, förkortning av nattvila och flexibel planering (t.ex. ändring av arbetstidsplaner), läggs till grundmånadslönen som en separat del. Totallönetillägget uppgår till minst 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen.

På dem som omfattas av totalavlöning tillämpas därtill kollektivavtalets

- kapitel 1 (tillämpningsområde och giltighet)
- kapitel 2 (arbetsförhållande)
- punkt 3.1 (arbetsveckans början)
- punkt 3.7 (söndagsarbete)
- kapitel 7 (semester)
- kapitel 6 (löner)
- kapitel 8 (övriga bestämmelser)
- kapitel 9 (förhandlingsbestämmelser)

Söndagsarbete och övertidsarbete ersätts såsom i ordinarie dygnsarbete. Tiden mellan veckoarbetstiden (37,5 t) och övertidsgränsen (40 t) är mertidsarbete som ersätts med motsvarande mängd ledighet. En penningersättning är inte möjlig för denna tid. Arbetstagaren ska själv föra bok tillräckligt noggrant över motsvarande fritid som hålls på grund av variationen i arbetstid.

Arbetstidsutjämnningen till genomsnittet kontrolleras vid slutet av de veckor under vilka den 30 juni eller den 31 december infaller. Om det i slutet av perioden finns överskott eller underskott bör chefen och arbetstagaren komma överens om hur de ska utjämnas under följande utjämningsperiod.

Vid totalavlöning ersätts restid som inte ingår i arbetstiden och som skilt för sig eller tillsammans med arbetstiden överstiger 9 t/dygn med motsvarande mängd fritid.

3.3.2 Övriga bestämmelser om totalavlöning

Veckovilodagar

Programarbetare som omfattas av totalavlöning ska ges minst en och i genomsnitt två vilodagar per vecka. Om programarbetaren dock behövs för tillfälligt arbete under sin enda vilodag, ska honom eller henne ges en fritid som motsvarar den tid som använts till arbete senast under följande kalendermånad utöver den lön som i övrigt utbetalas för arbetet. Om ledigheten inte kan ges under denna tid, betalas ersättningen i pengar. Under arbetsveckor med sex dagar (arbetsveckor där den ena fridagen förflyttas) är den undre gränsen för veckoövertidsarbete 48 timmar.

Ersättning av övertidsarbete

Vid totalavlöning är övertidsarbetet antingen dygnsövertidsarbete eller veckoövertidsarbete och det ersätts antingen i pengar eller motsvarande ledighet. Ledigheten ska ges och tas ut inom fyra månader från att övertidsarbetet genomförts. Om arbetstagaren insjuknar före övertidsledigheten börjar, flyttas ledigheten framåt.

| Se punkt 3.3 om bokföring av övertidsarbete vid totalavlöning.

Dygnsövertidsarbete

Dygnsövertidsarbete som överenskommit med chefen (över 9 timmars dagar) ersätts för de två första timmarna med 1,5 gånger och för påföljande timmar med 2 gånger grundtimlönen beräknat från grundmånadslönen (= uppgiftsrelaterad lön + individuellt tillägg).

Till exempel 3 timmar dygnsövertidsarbete (12 timmars dag) motsvarar 5 timmars ledighet eller 5 timmars lön.

Veckoövertidsarbete

För veckoövertidsarbete (över 40 timmars arbetsveckor) betalas för de åtta första timmarna 1,5 och för de följande timmarna 2 gånger grundtimlön utöver grundmånadslönen.

Arbetstidsutjämning

Om arbetstiden inte har kunnat utjämnas tidigare, görs detta varje halvår. Kontrolltiderna är den 30 juni och 31 december. Om det finns uttagen ledighet vid utgången av halvårsperioden, kommer chefen och arbetstagaren överens om en tidpunkt så snart som möjligt under följande halvårsperiod då ledigheten tas ut.

Byte av arbetstidsform

Totalavlöning används i uppgifter där arbetstagaren har möjlighet att själv planera sin arbetstid. Arbetstagaren planerar sin arbetstid på ett ändamålsenligt och flexibelt sätt med beaktande av både arbetets krav och sitt eget återhämtningsbehov.

Om uppgiften dock kräver att arbetet utförs kontinuerligt så att man borde betala ersättning för kvällsarbete e.d., har programarbetaren rätt att bli förflyttad till periodarbete. I samband med förflyttningen upphävs totalavlöningen till alla delar.

3.3.3 Inledning och avslutande av arbetsavtal under utjämningsperiod

Om arbetsförhållandet avslutas innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 37,5 timmar per vecka eller 112,5 timmar per tre veckor, ska man beräkna med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överstiger 37,5 timmar per vecka eller 112,5 timmar per tre veckor. För de timmar som överstiger detta antal betalas en ersättning som motsvarar mertids- och övertidsarbete. För visstidsanställda arbetstagare fastställs utjämningsperioderna så att perioden börjar eller slutar när arbetsförhållandet börjar eller slutar.

3.4 Arbetsskift

3.4.1 Arbetsskiftsförteckning

Arbetsgivaren gör för varje arbetstagare upp en arbetsskiftsförteckning, i vilken den ordinarie arbetstidens början och slut samt de dagliga vilopauserna och veckovilan framkommer.

Med ordinarie arbetstid avses den arbetstid vars förläggning arbetsgivaren beslutar om inom ramen för sin direktionsrätt. Vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen eftersträvas största möjliga planmässighet. Arbetsgivaren kan låta utföra arbete utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden endast med vederbörande persons samtycke

Arbetsskiftsförteckningen bör i periodarbete uppgöras för treveckorsperioder. Arbetstagaren ska underrättas om arbetstidsförteckningen senast kl. 16.00 den onsdag som föregår det första arbetsskiftet som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Om chefen och arbetstagaren inte avtalar om annat, ska arbetsskiften för dem som iakttar periodarbetstid ordnas i arbetsskiftsförteckningen så att den ordinarie dygnsarbetstiden är minst 4 och högst 12 timmar.

Arbetsskiften för dem som iakttar ordinarie dygnsarbetstid ska ordnas i arbetsskiftsförteckningen så att den ordinarie dygnsarbetstiden är minst 8 eller, då arbetstid förlängs tillfälligt, högst 9 timmar.

Veckovilorna ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen så att veckovilodagen, veckans andra fridag och de utjämningsfridagar som förekommer vid periodarbete tydligt framgår.

Meddelande om veckovilodagarna och veckans andra fridagar ska ges för tre veckor framåt senast på onsdag före kl. 16.00.

Vilopauser per dygn kan meddelas som tidsintervall. Tidsintervallet är två timmar, inom ramen för vilken tid arbetstagaren får hålla sin vilopaus med iakttagande av de krav som arbetssituationen ställer.

Vid upprättandet av en arbetsskiftsförteckning ska man, om det är möjligt, ta hänsyn till arbetstagarens önskemål om fridagar, högst två kalenderdagar under en period av tre veckor. Önskemål om fridagar inlämnas och tas hänsyn till vid upprättandet av en arbetsskiftsförteckning på det sätt man kommit överens om enligt funktion.

3.4.2 Begränsningar som gäller kvälls- och nattarbete

När arbete utförs om kvällarna bör arbetsskiftet arrangeras så att samma arbetstagare beordras i arbete efter klockan 18.00 högst under hälften av kalenderdagarna i genomsnitt, och högst under fem dagar i följd under en treveckorsperiod. Från detta kan avvikelser göras med arbetstagarens samtycke.

Om arbete ska utföras under den tid som enligt detta avtal anses som nattarbetsstid, bör arbetsskiftet arrangeras så att i genomsnitt högst hälften av arbetstagarens arbetsskift är sådana att den ordinarie arbetstiden är förlagd till tiden mellan klockan 23.00 och 06.00. Från detta kan avvikelser göras med arbetstagarens samtycke.

Om ovan nämnda begränsningar leder till att arbetstagaren inte kan fullgöra sina förpliktelser gällande arbetstimmar ska man komma överens med förtroendemannen om nödvändiga undantag från dessa begränsningar.

3.4.3 Ändringar i arbetsskiftsförteckningen

Efter att arbetsskiftsförteckningen delgivits får endast nödvändiga ändringar göras, vilka dock inte får beröra veckovilan eller veckans andra fridag. Per person kan under en treveckorsperiod göras högst två sådana nödvändiga ändringar och högst en per vecka. De olägenheter som de nödvändiga ändringarna medför ska utjämnas så väl som möjligt inom arbetsgemenskapen.

Då arbetsskiftet flyttas till en helt annan dag ska arbetstagaren meddelas om ändringen före klockan 18.00 senast två nätter före det ändrade arbetsskiftet. Om det är fråga om att flytta arbetstiden inom samma dygn utan att arbetstidens längd ändras, kan meddelandet dock ges under föregående arbetsskift före klockan 18.00.

Trots det ovan nämnda och när tidtabellen för meddelandet om arbetsskiftsförteckningen följs kan den meddelande resetiden obegränsat omvandlas till arbetstid och tvärtom, om tiden för arbetstagarens arbetsbundenhet inte ändras.

Arbetstagaren ska alltid meddelas om orsaken till ändring i arbetsskiftsförteckningen.

Ingen ersättning utbetalas för ändringar i arbetsskift som genomförs inom ovan nämnda gränser.

Ersättning för olägenhet som orsakats av ändring i arbetsskiftsförteckningen

Ifall arbetsskiftsförteckningen ändrats av orsak som beror på arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke betalas i ersättning

- grundtimlön för två timmar, ifall ändringen gäller ändring av arbetsskift av lika längd inom samma dygn och ifall ändringen omfattar minst två timmar
- grundtimlön för tre timmar ifall arbetsskiftet av lika längd flyttas över helt till annan dag.

3.5 Vilopauser

3.5.1 Vilopauser per dygn

Arbetsdagen är sammanhängande med undantag för vilopausen per dygn (matrasten). Om arbetet förutsätter oavbruten närvaro på arbetsplatsen och om vilopaus per dygn därför inte kan ges, ordnas tillfälle att inta måltid under arbetet.

Om arbetsskiftet är längre än sex timmar, ska under de första sex timmarna beviljas en regelbunden paus om minst en halv timme och högst en timme, under vilken arbetstagaren har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen. Denna tid räknas inte som arbetstid. Dygnsvilan ska ordnas vid mitten av arbetsskiftet. Om arbetstiden under ett skift överstiger 10 timmar ges dessutom tillfälle att inta måltid under arbetet.

Protokollsanteckning:

Under arbetsskiften, där måltider under arbetstid utgör etablerad praxis ska man komma överens om införandet av vilopauser som inte utgör arbetstid.

Förflyttning av vilopaus

Om dygnsvilan (matpaus) flyttas på grund av produktionsmässiga skäl med över 15 minuter från det som anges i förteckningen över arbetstimmar eller tidsintervall anges vilopausen som arbetstid. Om vilopausen inte alls kan ges, ska arbetstagaren ges möjlighet att inta sin måltid under arbetet.

Ersättning för arbete utfört under dygnsvilan

Ifall arbete utförts under dygnsvilan av orsak som beror på arbetsgivaren betalas för arbetet som utförts under dygnsvilan lön enligt detta kollektivavtal. Därtill bereds arbetstagaren tillfälle att under arbetsskiftet inta måltid, varvid den tid som går åt till detta räknas som arbetstid.

3.5.2 Veckovila

Ordinarie veckovilodag och veckans andra fridag

Arbetstagaren ges varje vecka en oavbruten vilotid om minst 30 timmar (VL i arbetsskiftsförteckningen) som ska omfatta ett fullt kalenderdygn.

Veckans andra fridag (VP i arbetsskiftsförteckningen) ska vara en ledighet om minst 24 timmar.

Om inte annat föranleds av produktionsmässiga orsaker, ges veckans andra fridag i samband med den ordinarie veckovilodagen så att veckovilan uppgår till minst 54 timmar.

Veckans andra fridag kan flyttas och ges ut senast under följande kalendermånad. Den fridag som flyttats ges i samband med en annan veckoledighet ifall inte produktionsmässiga orsaker ger anledning till annat.

Arbetstagaren ska ges minst vart fjärde veckoslut (lördag och söndag) ledigt.

Veckans andra fridag (VP) behöver inte beviljas fler än högst tre gånger per år, såvida man anser det ändamålsenligt att i samband med detta låta utföra hela arbetsdagar.

3.5.3 Ersättning för arbete utfört under veckovilan

Arbete som utförts under veckovila är sådant arbete som utförts under den i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckovilodagen (VL).

Arbete som utförts under veckans andra fridag är sådant arbete som utförts under den i arbetsskiftsförteckningen antecknade veckans andra fridag (VP).

För arbete som utförts under veckovilodag eller veckans andra fridag betalas ersättning så att

- för den första fridagen i kalenderveckan som gått förlorad betalas en ersättning som till sin storlek motsvarar halv grundtimlön utöver grundmånadslönen och övriga ersättningar som utbetalas enligt detta avtal
- för den andra fridagen i kalenderveckan som gått förlorad betalas enkel grundtimlön utöver grundmånadslönen och övriga ersättningar som utbetalas enligt detta avtal.

Lönen för det arbete som utförts under veckovilan kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Den motsvarande ledigheten beräknas enligt bestämmelserna i denna punkt för ersättning som betalas för arbete som utförs under fridag. Ledigheten bör ges och tas ut inom fyra månader efter att det till ersättning berättigande arbetet utförts.

3.5.4 Nattvila

Om inte chefen och arbetstagaren kommer överens om annat, ska arbetsskiftförteckningen vara uppgjort så att det mellan arbetsskiften infaller en nattvila om minst 10 timmar.

Med arbete som förkortar nattvilan avses sådant arbete som förkortar nattvilan om 10 timmar. För arbete som förkortar nattvilan betalas ett tillägg om 100 % av grundtimlönen, i vilket tillägg ingår ersättning för kvälls- eller nattarbete. Tillägget kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten bör ges och tas ut inom fyra månader efter att det till ersättning berättigande arbetet utförts.

3.6 Söndagsarbete

Med söndagsarbete avses arbete som utförs under

- söndagar
- kyrkliga helgdagar
- självständighetsdagen
- första maj
- påsklördagen
- midsommardagen
- midsommar- och julafton
- efter klockan 18.00 på nyårs- och valborgsmässoafton.

För söndagsarbete betalas enkel grundtimlön utöver grundmånadslönen och övriga ersättningar enligt detta avtal. Söndagsersättningen beräknas från grundmånadslönen (= uppgiftsrelaterad lön + individuellt tillägg).

Exempel 1 Om arbetsskiftet börjar klockan 22 på lördag, börjar söndagsersättningen klockan 24 (när dygnet byts).

Exempel 2 Om arbetsskiftet börjar klockan 22 på söndag, betalas söndagsersättningen fram till klockan 24 (för två timmar).

För kvälls- och nattarbete som utförs på söndagar betalas dubbel kvälls- och nattersättning.

Ersättningen för söndagsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten bör ges och tas ut inom fyra månader efter att det till ersättning berättigande arbetet utförts.

3.7 Kvällsarbete

Kvällsarbete är arbete som utförs mellan klockan 18.00 och 22.00. För kvällsarbete betalas ett tillägg om 15 % av grundtimlönen.

För kvällsarbete som utförts på lördag betalas dubbel kvällsersättning (30 %), utom mellan klockan 18.00 och 22.00 sådana lördagar för vilka redan betalas söndagsersättning.

Penningersättningen för kvällsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten bör ges och tas ut inom fyra månader efter att det till ersättning berättigande arbetet utförts, om inte chefen och arbetstagaren kommer överens om annat.

3.8 Nattarbete

Nattarbete är arbete som utförs mellan klockan 22.00 och 06.00.

För nattarbete som utförs mellan kl. 22.00 och 01.00 betalas ett tillägg om 30 % av grundtimlönen. För nattarbete som utförs mellan kl. 1.00 och 6.00 betalas ett tillägg om 50 % av grundtimlönen.

Om arbetsskiftet börjar före klockan 06.00 betalas 50 % nattersättning för arbetsskiftet också efter klockan 06.00, dock för högst två timmar.

För nattarbete som utförs på lördagar efter klockan 22.00 betalas dubbel nattersättning, utom för sådana lördagar för vilka redan betalas söndagsersättning.

Arbetstagaren kan, om så önskas, ta ut ersättningen för nattarbete som fritid under den ordinarie arbetstiden. Ledigheten bör ges och tas ut inom fyra månader efter att det till ersättning berättigande arbetet utförts, om inte chefen och arbetstagaren kommer överens om annat.

3.9 Övriga bestämmelser om arbetstid

3.9.1 Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som överstiger den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetstidsschemat, men inte gränsen för övertidsarbete.

Vid ordinarie dygnsarbetstid

- är dagligt mertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den ordinarie dygnsarbetstiden upp till den lagstadgade maximimängden (om åtta/nio timmar) per dag
- är veckomertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den ordinarie veckoarbetstiden upp till 40 timmar per vecka.

Dagligt mertidsarbete ersätts först och ifall det fortfarande finns mertidsarbete kvar efter detta, ersätts det som veckomertidsarbete.

Vid periodarbetstid är periodmertidsarbete sådant arbete som utförs utöver den ordinarie periodarbetstiden (i genomsnitt 112,5 timmar) upp till 120 timmar under tre veckor.

Bolaget kan låta utföra mertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke. Om mertidsarbete ska överenskommas i ett så tidigt skede som möjligt, helst redan i samband med uppgörandet av arbetstidsschemat.

För mertidsarbete betalas utöver grundmånadslönen enkel grundtimlön.

Lönen för mertidsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom fyra månader från att övertidsarbetet genomförts.

3.9.2 Övertidsarbete

Bolaget kan låta utföra övertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke. Om övertidsarbete ska överenskommas i ett så tidigt skede som möjligt.

Maximimängden övertidsarbete är 250 timmar per kalenderår. Som granskningsperiod för övertidsarbete används ett kalenderår. Maximimängden för det lokalt överenskomna tilläggsövertidsarbetet är 80 timmar per kalenderår, och bolaget ska avtala om att låta utföra arbetet med huvudförtroendemannen.

Lönen för övertidsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom fyra månader från att övertidsarbetet genomförts.

Om arbetstagaren insjuknar före övertidsledigheten börjar, flyttas ledigheten framåt.

Dygnsövertidsarbete vid ordinarie dygnsarbetstid

Dygnsövertidsarbete är arbete som arbetstagare, som iakttar ordinarie dygnsarbetstid, utför utöver 8 timmar per dygn eller utöver 9 timmar vid tillfällig förlängning av arbetstiden.

För dygnsövertidsarbete betalas för de två första timmarna 1,5 och för de följande timmarna 2 gånger grundtimlön.

Om dagligt övertidsarbete följer direkt efter veckoövertidsarbete som ersätts med dubbel grundtimlön, betalas då för dagligt övertidsarbete för de två första timmarna en dubbel grundtimlön.

På söndagar, lördagar och kyrkliga helgdagar, på självständighetsdagen och valborgsmässa- och nyårsafton betalas dock även för de två första timmarna dubbel grundtimlön.

Veckoövertidsarbete vid ordinarie dygnsarbetstid

Veckoövertidsarbete är arbete som arbetstagare, som iakttar ordinarie dygnsarbetstid, utför utöver 40 timmar per vecka till den del det inte är dygnsövertidsarbete. Vid granskning av veckoövertidsarbete räknas först övertidsarbetstimmarna per dygn och de återstående övertidsarbetstimmarna är veckoövertidsarbete.

När arbetstidsgenomsnittet beräknas utgörs övertidsarbete av det arbete som arbetstagaren utför utöver de regelbundna arbetstimmarna i timsystemet och som överstiger genomsnittet på 40 timmar.

För veckoövertidsarbete betalas för de åtta första timmarna 1,5 och för de följande timmarna 2 gånger grundtimlön.

Periodövertidsarbete

Periodövertidsarbete är arbete som arbetstagare, som iakttar periodarbetstid, utför utöver 120 timmar under en treveckorsperiod.

För periodövertidsarbete betalas dubbel grundtimlön.

Om arbetstagaren insjuknar före övertidsledigheten börjar, flyttas ledigheten framåt.

3.9.3 Arbete av utryckningsnatur

Arbete av utryckningsnatur utförs efter alarm och innebär att arbetstagaren är tvungen att komma tillbaka till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att arbetstagaren redan avlägsnat sig från arbetsplatsen. Om det överenskommit med arbetstagaren om beredskap och arbetstagaren inkallas i arbete under den tid han eller hon är i beredskap är det inte fråga om arbete av utryckningsnatur.

Som ersättning för arbete av utryckningsnatur betalas minst en timmes lön inklusive eventuella övertidsersättningar och därutöver en särskild s.k. utryckningspenning enligt följande:

- grundtimlön för två timmar om kallelsen har skett mellan klockan 06.00 och 21.00
- grundtimlön för tre timmar om kallelsen har skett mellan klockan 21.00 och 06.00.

Om kallelse till arbete av utryckningsnatur givits mellan klockan 21.00 och 06.00 och arbetet dessutom utförts mellan nämnda klockslag, betalas dubbel grundtimlön, i vilket eventuella övertidsersättningar ingår. Utryckningspenningen minskar inte rätten till andra löne- och kollektivavtalsenliga ersättningar.

Arbete av utryckningsnatur kan inte ersättas genom motsvarande förkortning av programarbetarens ordinarie arbetstid.

3.10 Beredskap

Med beredskap avses att programarbetaren är skyldig att utanför arbetstid vara beredd på att bli inkallad till arbete. Om beredskap ska överenskommas skriftligt. Arbetet kan utföras på arbetsplatsen, produktionsplatsen eller via distansförbindelse.

Beredskapstiden räknas inte till arbetstiden. Om chefen kallar in programarbetaren i beredskap till arbete, övergår beredskapen i arbetstid.

För beredskap betalas i ersättning halv grundtimlön.

3.11 Telefondirektiv

Då till en persons permanenta och typiska uppgifter hör skyldighet att under sin fritid utfärda särskilda direktiv eller föreskrifter per telefon, ska detta beaktas i personens totalavlönning eller som ett extra tillägg i enlighet med lokal överenskommelse. I dylika fall bör det beaktas hur mycket skyldigheten att lämna direktiv binder personen, mängden direktiv som ges per telefon (t.ex. per vecka eller månad) samt hur länge bundenheten fortgår och hur den är förlagd under dygnet.

Se separat anvisning

4 SÄRSKILDA TILLÄGG

Bestämmelserna gäller inte för personer med totalavlönning.

4.1 Körande av bolagets fordon

För körande av bolagets fordon betalas programarbetaren en separat ersättning 11,65 euro/arbetsskift (1.1.2018 11,79 €). Antalet ersättningar som betalas uppgår till 15 per kalendermånad.

För körande av lätt fordon (totalvikt högst 3 500 kg) betalas ersättning endast om det är frågan om

- en persontransport som krävs för att utföra en programuppgift och programarbetaren under sitt arbetsskift transporterar flera personer; eller
- transport av utrustning där programarbetaren, utöver körandet, lastar och/eller lossar en betydande varumängd. Med detta avses en transport i vikt- och storleksklassen för vanlig TV-inspelningsutrustning.

En förutsättning för att ersättning ska betalas för tungt (över 3 500 kg) och lätt fordon är att

- programarbetaren har fått en uttrycklig körorder av arbetsledningen
- fordonets förare inom självstyrkt arbete har utsetts så, att de totala transportkostnaderna som betalas i teamet/arbetsgruppen är så små som möjligt. Om resan tar över åtta timmar, betalas transportersättning till två personer som har transporterat fordonet.

Den person som kör företagets fordon svarar inte för skador fordonet åsamkats om han eller hon inte avsiktligt eller genom grovt vållande orsakat skadorna.

På körning av bolagets fordon tillämpas i övrigt bolagets gängse reglemente.

se anvisningar för OTO-förare.

4.2 Tillägg för särskilda omständigheter

För arbete på tak eller från personlyft betalas programarbetaren ett tillägg för särskilda omständigheter, 50 procent av baslönen.

Som arbete på tak räknas arbete som utförs på taket till en byggnad med minst fyra våningar och som saknar skyddsräcken. Som arbete på tak räknas arbete som utförs på en takkonstruktion vars höjd är minst 15 meter över marken eller motsvarande plan och som saknar skyddsräcken.

Som arbete som berättigar till tillägg för särskilda omständigheter räknas även arbete som utförs från personlyft utomhus.

Tillägg för särskilda omständigheter betalas för den tid som berättigar till tillägget, dock

- för arbete på tak för minst fyra timmar och
- för arbete från personlyft för minst två timmar.

Ersättningar för dykningsarbete avtalas separat mellan programarbetaren och chefen.

5 RESOR

5.1 Begreppet restid

Vid tillämpandet av punkterna 5.2 och 5.3 anses den tid som åtgår till resan ha inletts när programarbetaren startar från den plats arbetsgivaren har fastställt eller från avtalad plats. Starten kan till exempel ske från programarbetarens ordinarie arbetsplats, hans eller hennes hem, produktionsplats eller inkvartering under resan.

Resetiden tar slut på programarbetaren inleder sitt arbete på destinationsorten, kommer till sin inkvartering på destinationsorten eller när programarbetaren återvänder till sin ordinarie arbetsplats eller sitt hem.

Den tid som åtgår till resor mellan hemmet och den ordinarie arbetsplatsen anses aldrig som restid.

Det resedygn som tillämpas vid betalning av dagtraktamente avviker från det ovan nämnda och har fastställts i bolagets resereglemente.

5.2 Ersättning för restid

Den tid som åtgår till resan utgör arbetstid endast i situationer enligt punkt 5.3. I övriga fall utgör restiden inte arbetstid, utan ersätts genom att betala högst en enkel timlön för den tid som åtgår för resan.

Restidsersättning betalas emellertid inte mellan klockan 22.00 och 07.00 om bolaget bekostar sov- eller hyttplats för programarbetaren.

Chefen och arbetstagaren kan komma överens om att den ersättning som betalas för restiden byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader från att resan gjorts.

Vid totalavlönning ersätts den restid som inte ingår i arbetstiden och som skilt för sig eller tillsammans med arbetstiden överstiger 9 t/dygn med motsvarande mängd fritid.

5.3 Restid som ska anses vara arbetstid

Orsaker som beror på arbetsskiftsarrangemang, enligt vilka restiden anses vara arbetstid:

- a) Resor under ordinarie arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen anses alltid vara arbetstid.
- b) Som på förhand känd resdag vid periodarbete ska ett arbetsskift på minst fyra timmar planeras. Om det inte förekommer något egentligt arbete eller om arbetet understiger fyra timmar ska restiden antecknas som arbetstid när minimitiden på fyra timmar har uppfyllts.

- c) Bestämmelserna om oavbruten arbetsdag i enlighet med punkt 3.4 i kollektivavtalet gäller även på resdagar. Resor under arbetsdagen, med andra ord vid annan tidpunkt än innan arbetet inleds eller arbetet har avslutats, är arbetstid.

Restiden räknas som arbetstid eftersom den anses vara en arbetsprestation:

- d) Programarbetaren kör bolagets fordon så, att förutsättningarna för fordons transportkostnader uppfylls enligt punkt 4.1 i kollektivavtalet.
- e) Vid resor med kollektivtrafik anses restiden vara arbetstid om programarbetaren är tvungen att transportera utrustning som krävs för arbetet och som till sin vikt och/eller storlek är märkbart besvärligare att transportera än vanligt handbagage och som programarbetaren under merparten av restiden eller under hela resan är tvungen att övervaka personligen. Vad gäller restid som överstiger fyra timmar kan man komma överens om annat med arbetstagaren.
- f) Deltagande i av arbetsgivaren ordnad annan transport än med kollektivtrafik anses vara arbetstid, om programarbetaren på transportens startplats har arbetsuppgifter på arbetsgivarens order, såsom till exempel att hämta materiel eller delta i att ge instruktioner.
- g) Under resan utför programarbetaren de arbetsuppgifter som man på förhand har kommit överens om med chefen eller som chefen har gett order om.

Den restid som räknas till arbetstiden bör antecknas i arbetsskiftförteckningen.

Med undantag för punkterna d) och g) är resor i allmänhet inte sådan arbetstid som avses i arbetstidslagen, även om resor i enlighet med detta kollektivavtal anses vara arbetstid. För att kunna förverkliga den lagstadgade arbetstidsbokföringen ska dessa timmar specificeras i systemet för arbetstidsbokföring.

5.4 Ersättning för resekostnader

Resorna ska göras på ett ändamålsenligt sätt så, att resan inte medför onödiga kostnader.

Ersättning för resekostnader betalas enligt bolagets resestadga.

5.5 Arbete utomlands

Vid periodarbete kan man komma överens med en enskild programarbetare om att lön för arbetstimmar under en resa utomlands betalas med en förhöjning på 20 procent, vilket ersätter eventuella olägenhetsersättningar orsakade av att arbetsskiftförteckningen har ändrats, kvälls- och nattlägg samt ersättning för arbete som förkortar nattvilotiden. Under avtalets giltighetstid kan arbetsskiftförteckningen ändras obegränsat med undantag för och utan arbetstagarens separata medgivande. Ersättning för restid höjs inte.

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas inte på produktioner utomlands där flera arbetstagare deltar. Detta kan avtalas lokalt med förtroendemannen.

6 LÖNER OCH LÖNEBETALNING

6.1 Begrepp

Tidlön

Ett avlöningssätt som baseras på avtalad arbetstid. Arbetstagare med månadslön och timlön har tidlön.

Timlön

En individuell lön som betalas till programarbetaren för en timmes arbete, räknas genom att dividera grundmånadslönen med talet 152.

Prestationslön

Ett avlöningssätt där arbetsprestationen inte är bunden till arbetstid utan den utförda prestationen. Arbetstagare med prestationslön omfattas av Yhtyneet-avtalet.

Uppgiftsrelaterad lön

Den uppgiftsrelaterade lönen är en lönedel som baseras på uppgiftens svårighetsgrad. Den fastställs för varje arbetstagare genom poängsättning i Palkka-vaaka-systemet. Klassificeringen av uppgifternas svårighetsgrad görs i klassificeringskommittéerna som bildas av förtroendemän och bolagets företrädare på ett sätt som avtalas separat.

Klassificeringskommittéerna bedömer uppgiftens klassificering alltid då en person flyttar över till en annan uppgift eller när de krav som arbetet ställer klart har förändrats. Om en persons uppgift förändras väsentligt eller personen omfattas av kollektivavtalet som en ny arbetstagare, genomförs klassificeringen cirka fyra månader efter att den nya uppgiften börjar. Förslaget till klassificering görs av chefen, arbetstagaren själv eller förtroendemannen.

Grundmånadslön

Den individuella lön som betalas för arbete under ordinarie arbetstid och som består av den uppgiftsrelaterade lönen och en eventuell individuell lönedel (heko). Grundmånadslönen innehåller även eventuella fasta ersättningar i anslutning till uppgiften och vid totalarbetstid totallönetillägget, som enligt detta kollektivavtal uppgår till minst 8 % av den uppgiftsrelaterade lönen (se punkt 3.3.).

Den lön som varje månad betalas till arbetstagaren innehåller utöver grundmånadslönen även tillägg för overtidsarbete och obekvämt arbetstid samt övriga tillfälliga ersättningar.

6.2 Uppgiftsbundna löner

	1.11.2016	
Poäng	Lönegrupp	€
95–105	1	2160
106–116	2	2271
117–128	3	2380
129–141	4	2491
142–155	5	2599
156–171	6	2710
172–189	7	2873
190–207	8	2979
208–230	9	3093
231–254	10	3215
255–280	11	3385
281–309	12	3559
310–341	13	3815

	1.1.2018	
Poäng	Lönegrupp	€
95–105	1	2186
106–116	2	2298
117–128	3	2409
129–141	4	2521
142–155	5	2630
156–171	6	2743
172–189	7	2907
190–207	8	3015
208–230	9	3130
231–254	10	3254
255–280	11	3426
281–309	12	3602
310–341	13	3861

6.3 Individuell lönedel

Den individuella lönedelen fastställs enligt programarbetarens kompetens.

Vid bedömningen av kompetens beaktas

- 1) arbetsresultatet och om de uppställda målen har uppnåtts
- 2) arbetssätt (organisation av arbetet, förmågan att förnyas, samarbetsfärdigheter) och

3) andra faktorer som med tanke på en bedömning av programarbetarens prestation är av betydelse.

En bedömning av arbetsprestationen görs årligen under ett utvecklingssamtal där både arbetstagaren och hans eller hennes chef ger en egen motivering till bedömningen. Syftet med samtalet är att uppnå ett samförstånd, men i sista hand utförs bedömningen av chefen.

Utifrån bedömningen beslutar arbetsgivaren om en höjning av en eventuell individuell lönedel. Besluten fattas årligen efter att bedömningen vad gäller bolagets alla programarbetare har färdigställts.

På programarbetarens begäran ger chefen honom eller henne en redovisning för de grunder enligt vilka förhöjningen har fastställts eller lönedelen förblivit lika stor som tidigare.

Programarbetaren har rätt att få storleken på den individuella lönedelen utvärderad i en förhandling mellan förtroendemannen och bolaget. Begäran kan göras högst tre gånger per år och första gången tre år efter det att programarbetaren har inlett sina arbetsuppgifter.

Bestämmelser om minimibeloppet för individuella lönedelar

- Medeltalet för de individuella lönedelarna för bolagets alla programarbetare ska utgöra minst 11 procent av den uppgiftsbundna lönen.
- Medeltalet för de individuella lönedelarna för enhetens (del av organisationen som sysselsätter flera hundra programarbetare) alla programarbetare ska utgöra minst 9 procent av den uppgiftsbundna lönen.
- Medeltalet för de individuella lönedelarna ska, granskat på bolagsnivå, utgöra minst 9 procent av den uppgiftsbundna lönen.
 - lönegrupperna 1–7
 - lönegrupp 8
 - lönegrupp 9
 - lönegrupp 10 och
 - lönegrupperna 11–13
- De individuella lönedelarna ska graderas enligt prestation så, att den individuella lönedelen, granskad på bolagsnivå, utgör mindre än fem procent av den uppgiftsbundna lönen för högst 20 procent av programarbetarna.

Vid granskning av minimibeloppen beaktas de månadsavlönade programarbetare som har inlett sin uppgift senast ett år tidigare.

6.4 Granskning av förverkligandet av den bestämmelse som rör den individuella lönedelen tillsammans med huvudförtroendemannen

Förtroendemannen ges årligen, före utgången av november, en statistisk redovisning över prestationernas utvärdering, de förhöjningar som har genomförts utifrån dessa samt, baserat på månadslönerna för oktober, förverkligandet av de bestämmelser som rör minimibeloppen. Eventuella brister vad gäller mini-

mibeloppen korrigeras senast i lönerna för juni följande år i enlighet med vad man närmare har kommit överens om med huvudförtroendemannen.

Vad gäller minimibeloppen och tidpunkten för granskning av deras förverkligande samt ikraftträdandet av eventuella korrigeringsåtgärder kan överenskommas med huvudförtroendemannen på annat sätt för ett år åt gången. Man kan dock inte avvika från medeltalet för lönedelarna för bolagets alla programarbetare.

Om det finns programarbetare som omfattas av granskningen, men inte har klassificerats, ska man komma överens om med huvudförtroendemannen hur detta beaktas i granskningen.

6.5 Lönebetalning

Lönen och slutlönen betalas regelbundet på fasta lönedagar som bolaget har uppgivit på förhand.

De timavlönades löner betalas med tre veckors intervall.

Om penninginrättningen inte är öppen på lönedagen, ska programarbetaren kunna lyfta lönen under den sista arbets- eller öppethållningsdagen som föregår lönedagen.

6.6 Ersättning för vikariat

Om en programarbetare enligt överenskommelse eller på basis av sitt arbetsavtal beordras att tillfälligt sköta en uppgift som hör till en lägre eller till samma uppgiftsrelaterade lönenivå som hans eller hennes egen uppgift, betalas till programarbetaren hans eller hennes egen grundmånadslön för denna vikariattid. Likaså betalas oförändrad grundmånadslön då en programarbetare för en sammanhängande period om högst 14 dygn beordras att sköta en uppgift som hör till en högre uppgiftsbunden lönenivå.

Om en programarbetare enligt överenskommelse eller på basis av sitt arbetsavtal beordras att sköta en uppgift som hör till en högre uppgiftsbunden lönenivå än hans eller hennes egen uppgift för en längre tid än 14 dygn, betalas till programarbetaren för hela denna vikariattid minst den uppgiftsrelaterade lönen för den uppgift han eller hon förordnats att sköta som vikarie. I varje fall betalas till en person som verkar som vikarie hans eller hennes egen grundmånadslön höjd med fyra procent.

Programarbetarens regelbundna förtjänst under ordinarie arbetstid får inte sjunka under vikariattiden. Om en person som verkat som vikarie börjar sköta den vikarierade uppgiften permanent, poängsätter klassificeringskommittén den nya uppgiften.

Då förtjänsten under ordinarie arbetstid beräknas beaktas samma lönefaktorer som vid beräkning av semesterlönen. Den ovan nämnda grundmånadslönen som förhöjs med 4 procent uppfyller förtjänstnivåkravet för ordinarie arbetstid.

Om det för det arbete, som en programarbetare sköter som vikarie, betalas ersättningar för obekvämt arbetstid, vilka bör räknas som förtjänst för ordinarie arbetstid, uppfyller även dessa det här avsedda förtjänstnivåkravet för ordinarie arbetstid.

Om en chef som omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal på grund av sjukdom eller av annan orsak är förhindrad att arbeta i sin egentliga uppgift, ska i hans eller hennes ställe tas en vikarie från samma arbetsgemenskap, om denna i fråga om kompetens och lämplighet är likvärdig en utomstående.

6.7 Beräkning av arbetstimmar och lönebetalning

Arbetsgivaren ska föra bok över fullgjorda arbetstimmar. Därför ska dessa arbetstimmar antecknas på timblanketten med 15 minuters noggrannhet.

6.7.1 S.k. fyllnadstimmar som antecknas för frånvarodagar

På timblanketten antecknas 7 timmar 30 minuter per dag som arbetstid när orsaken till frånvaro är

- semester eller sjukledighet
- avlönad moderskapsledighet och därmed jämförbar adoptionsledighet
- avlönad studieledighet
- kort tillfällig ledighet
- yrkesutbildning
- deltagande i samläsningsutbildning

eller annan därmed jämförbar godkänd ledighet

Om ovan nämnda frånvaro pågår en hel kalendervecka antecknas i stället för det ovan nämnda dagliga timantalet ifrågavarande veckas ordinarie arbetstidsmängd.

Om frånvaron inte varit känd då arbetsskiftsförteckningen gjorts upp, räknas fyllnadstimmarna för frånvarodagarna i enlighet med den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. I övriga fall tillämpas löneberäkning för avbruten period. I detta fall beräknas hur många timmar arbetstiden under den avbrutna perioden i genomsnitt har varit längre än åtta timmar. (Arbetstidslagen, 22 § 3 mom.)

6.7.2 Fyllnadstimmar för arbetstagare med totallön

Om en totalavlönad arbetstagare tar ut ledighet som intjänats genom mertidsarbete, restid, övertidsarbete, söndagsarbete eller vilodagar, antecknas inga fyllnadstimmar för denna ledighet. Däremot antecknas fyllnadstimmar (7 t 30 min) för arbetsdagen för personer som är sjuka, på semester, i utbildning eller i övrigt frånvarande med tillåtelse av någon anledning som anges i punkt 6.7.1.

Se anvisning om totallön.

6.8 Lön under sjuk-, moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledighet samt under studie- och utbildningsledighet

Lön under sjuk-, moderskaps- och adoptionsledighet samt under tiden för yrkesutbildning och utbildning i samarbetsverksamhet betalas förhöjd med semesterersättningskoefficienten, dvs. på samma sätt som semesterlönen. Även lönen för den utbildningstid som avses i kollektivavtalet betalas på samma sätt som semesterlönen.

6.8.1 Moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledighet

Till programarbetare ges som moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet den tid som personen enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. Under moderskapsledigheten betalas full lön för 72 vardagar och för faderskapsledighet för 18 dagar, om arbetsförhållandet har pågått oavbrutet i minst sex månader före detta.

Då en programarbetare adopterat ett barn, beviljas personen på samma förutsättningar i anslutning till adoptionen en med moderskapsledighet jämförbar ledighet. Avlönad ledighet ges endast till ena föräldern. Förtur har den förälder som på grund av adoptionen erhåller sjukförsäkringsdagpenning för samma tid.

6.8.2 Sjukfrånvaro

En programarbetare är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsledningen om en sjukdom eller frånvaro av andra orsaker.

En programarbetare som måste vara borta från arbetet på grund av sjukdom i över tre dagar är skyldig att förete ett läkarintyg över sitt hälsotillstånd till sin chef. Om det finns särskilda skäl är en programarbetare skyldig att på anfordran förete läkarintyg även för frånvaro under tre dagar.

Om programarbetaren till följd av sjukdom eller olycka är oförmögen att arbeta och inte har orsakat sjukdomen eller olyckan avsiktligt eller genom grovt vållande, har han eller hon rätt att under arbetsoförmågan få lön på följande grunder.

a) Arbetsförhållandet har pågått i under en månad

Om arbetsförhållandet har pågått i under en månad har programarbetaren rätt att få lön för sjukdomstiden till ett belopp av 50 procent av sin fulla lön för dagen då arbetsoförmågan börjar och de nio närmast följande vardagarna. Lönen betalas för de vardagar som skulle ha varit programarbetarens arbetsdagar i tidsystemet för arbetstimmar.

b) Arbetsförhållandet har pågått i oavbrutet i minst en månad men under fyra månader då arbetsoförmågan börjar.

När arbetsförhållandet har pågått i en månad har en programarbetare på grund av sjukdom som börjar efter detta rätt till full lön fram till slutet av den nionde vardagen som följer på dagen för insjuknande. Lönen betalas enligt programarbetarens arbetsdagar i timsystemet för arbetstimmar.

- c) Arbetsförhållandet har pågått i oavbrutet i minst fyra månader när arbetsförmågan börjar

<i>Arbetsförhållandet har pågått oavbrutet</i>	<i>Full lön</i>
4 mån. men mindre än ett år	21 dagar (3 veckor)
1 år men mindre än 3 år 1 månad	
3 år men mindre än 5 år	1,5 månad
över 5 år	3 månader

Om arbetsförmågan fortsätter efter de ovan nämnda ersättningsperioderna betalas programarbetaren 66 procent av lönen för samma tid som personen har varit berättigad till oavkortad lön, dock så att lönen för sjukdomstiden betalas oavbrutet i fyra månader.

Om arbetsförmågan börjar på nytt inom 30 dagar från att den föregående arbetsförmågan tagit slut, har programarbetaren inte rätt till en ny period med lön för sjukdomstid, utan lönen för sjukdomstiden betalas högst för ovan nämnda tidsperiod om arbetsförmågan inte beror på en klart annan orsak.

Om bolagets lönebetalningsskyldighet har uppfyllts under den föregående perioden av arbetsförmåga, betalas lönen dock enligt en väntetid på en dag enligt sjukförsäkringslagen.

6.8.3 Arbetsolyckor

Om sjukdomen har orsakats av en arbetsolycka, betalar bolaget lön för tiden av arbetsförmåga under högst fyra månader. Från denna lön för sjukdomstid avdras det belopp som programarbetaren under samma tid erhåller från en försäkringsanstalt på grund av en lagstadgad försäkring eller en försäkring som bolaget tecknat.

6.8.4 Partiell sjukdagpenning

Om programarbetaren är berättigad till partiell sjukdagpenning och man avtalar om deltidsarbete med honom eller henne, betalas lön enligt heltidsarbete fram tills att han eller hon enligt ovan betalas oavkortad lön för sjuktid. Efter det betalas till programarbetaren lön som motsvarar utförd arbetstid.

6.8.5 Lön för den tid programarbetare sköter kommunalt förtroendeuppdrag

Från månadslönen från en person som sköter ett kommunalt förtroendeuppdrag, drar man av den ordinarie arbetstid som går förlorad på grund av förtroendeuppdraget, ifall det kommunala förtroendeuppdraget kräver ofta återkommande eller längre tids frånvaro under bolagets arbetstid.

Avdraget från månadslönen verkställs så att den månadslön som betalas tillsammans med den ersättning för förtjänstbortfall som kommunen betalar motsvarar den oavkortade månadslönen. Arbetsgivarandelen utbetalas efter det att arbetaren har tillställt en utredning över den ersättning som kommunen betalat för förtjänstbortfallet.

7 SEMESTER

7.1 Intjäning av semester

Kvalifikationsåret pågår mellan 1.4 och 31.3. Programarbetaren intjänar semester enligt hur länge han eller hon har varit anställd hos bolaget i slutet av kvalifikationsåret:

- Om arbetsförhållandet fram till den 31.3 har pågått under ett år, intjänar programarbetaren semester enligt semesterlagen, dvs. två vardagar för varje full kvalifikationsmånad.
- Om arbetsförhållandet fram till den 31.3 har pågått minst ett men under tio år, intjänar programarbetaren tre vardagar semester för varje full kvalifikationsmånad.
- Om arbetsförhållandet fram till den 31.3 har pågått minst tio år, intjänar programarbetaren 3,5 vardagar semester för varje full kvalifikationsmånad.

Fulla kvalifikationsmånaderna bestäms enligt semesterlagen. I regel krävs arbete minst 14 dagar i månaden.

Vid bestämmandet av längden på en programarbetares semester jämförs med tjänstgöringsår tidigare tjänstgöring i arbetsuppgifter som till sitt innehåll motsvarar dessa och verksamhet som frilansjournalist på heltid i minst tre månaders perioder. Av tjänstgöring på deltid där arbetsplikten i genomsnitt är över 20 timmar men under 30 timmar per vecka, räknas tre fjärdedelar som tjänstgöringsår.

Arbetserfarenhet utanför bolaget beaktas när arbetsförhållandet har pågått i minst ett år i slutet av kvalifikationsåret.

Se semesteranvisning.

7.2 Semesterlön

Under semestern betalas den grundmånadslön som motsvarar semestertiden förhöjd med semesterersättningskoefficienten.

Vid beräkningen av koefficienten beaktas också de under kvalifikationsåret betalda

- kvälls-, natt- och söndagsarbete
- ersättning för körande av fordon.

Semesterersättningskoefficienten utgörs av den procentandel som motsvarar genomsnittet av dessa tilläggsersättningar av grundmånadslönen under kvalifikationsåret. Vid beräkning av genomsnittet divideras summan av tilläggsersättningar som betalats under semesteråret med talet 10. Semesterersättningskoefficienten ändras varje år från och med 1.5.

7.3 Semesterpenning

Semesterpenningen är 50 % av semesterlönen. Den betalas i en rat i samband med löneutbetalningen i juni månad.

Till en programarbetare som avgår med ålders- eller invaliditetspension betalas semesterpenning på både semesterlönen och semesterersättningen.

Till en programarbetare som på grund av militär- eller civiltjänstgöring skulle förlora semesterersättning som han eller hon annars vore berättigad till, har rätt att få semesterpenning om han eller hon efter fullgjord tjänstgöring återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen.

I andra än ovan nämnda fall betalas semesterpenning inte på semesterersättningen.

På programarbetares begäran kan med honom eller henne avtalas att semesterpenningen byts ut mot motsvarande ledighet.

Se semesteranvisning.

7.4 Utbildningsledighet

För att främja yrkesskickligheten, utveckla mångsidigt innehåll samt bevara den aktiva arbetsmotivationen kan en programarbetare beviljas avlönad studie- och utbildningsledighet. Arrangemanget med utbildningsledighet är en ersättning för att upphovsrätter överläts till bolaget.

Utbildningsledighet kan på ansökan beviljas en programarbetare som i huvudsak arbetat inom branschen i minst tio år, varav minst fem år vid Rundradion. Ledigheten kan vara 2–12 månader. Utbildningsledighet kan beviljas i en eller flera perioder.

Den sammanlagda utbildningsledighet som kan beviljas är 250 månader per år. En kommitté bestående av en av bolaget vald ordförande samt två av bolaget och två av Ylen ohjelmätöntekijät - Rundradions programarbetare ry (YOT ry) för ett kalenderår i sänder utnämnda medlemmar bestämmer om fördelningen av ledigheterna. Kommittén godkänner en plan för hur ledigheten ska disponeras och beslutar om särskild ersättning för eventuella studie- och materialkostnader.

Programarbetaren är skyldig att visa upp en skriftlig redogörelse över studier som genomförts utanför bolaget resultaten inom en månad efter att han eller hon återvänt till arbetet efter ledigheten.

Utbildningsledigheten anses motsvara tid i arbetet. Den lön som betalas under ledigheten ska motsvara den inkomstnivå som programarbetaren når upp till under ordinarie arbetstid. Vid behov kan programarbetarens semester förläggas i direkt anslutning till utbildningsledigheten.

7.5 Annan ledighet

En programarbetare kan beviljas avlönad studieledighet om han eller hon deltar i bolagets egen utbildningsverksamhet eller i studier som försiggår utanför bolaget, om studierna är förknippade med programarbetarens arbetsuppgifter.

Om en programarbetares arbete har varit mer ansträngande än vanligt eller om han eller hon av någon annan orsak anses vara i behov av extra ledighet, kan han eller hon beviljas sådan, dock inte för en längre tid än en månad.

7.6 Kort tillfällig ledighet

Från programarbetarens lön och semester avdras inte en kort, tillfällig ledighet som beviljas på grund av akut sjukdomsfall inom familjen, nära anhörigs död eller samhälleligt förtroendeuppdrag. Arbetstagaren ska underrätta sin chef om sådan ledighet i så god tid som möjligt.

Avsikten med en kort, tillfällig ledighet är att ge programarbetaren möjlighet och tid att arrangera ändamålsenlig sjukvård för den som drabbats av akut sjukdom.

Vid behov skall vederbörlig utredning över akut sjukdom företes. Om utredningen består av ett läkarintyg som arbetsgivaren har bett om, svarar bolaget för kostnaderna

Med samhälleligt förtroendeuppdrag avses närmast statliga, kommunala eller kyrkliga förtroendeuppdrag samt sådana till föreningsverksamhet förknippade förtroendeuppdrag, om vilka i detta avtal överenskommits. Med samhälleligt förtroendeuppdrag jämställs också frånvaro på grund av att programarbetaren hörs som vittne vid domstol, i sådana fall där tillräcklig ersättning för förtjänstbortfall inte ingår i domslutet.

7.7 Obetald ledighet

Bolaget kan bevilja en arbetstagare ledighet utan lön för högst ett år, om särskilt skäl föreligger.

Bolaget kan bevilja en arbetstagare ledighet utan lön även för en längre tid, om särskilt skäl föreligger och det ur bolagets perspektiv anses ändamålsenligt.

Om arbetstagaren i tio månader under det senaste året har varit i bolagets tjänst med flera tidsbundna anställningsförhållanden och ingen semester kan hållas under den kommande semestersäsongen, eftersom semestern har betalats som semesterersättning, beviljas arbetstagaren med tidsbunden anställning, om han eller hon så önskar, en med chefen överenskommen ledighet utan lön under semestersäsongen, såvida ledigheten inte orsakar väsentliga svårigheter för arbetsgivarens verksamhet. Tidpunkten för ledigheten bestäms enligt principerna för fastställande av tidpunkt för semester.

Under obetald ledighet är anställningsvillkoren latent.

8 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

8.1 Medlemsavgifter

Med programarbetarens fullmakt innehåller bolaget medlemsavgifter till fackförbund av programarbetarens lön.

8.2 Organisationsverksamhet

Den tid som åtgår till deltagande i FJF:s förbundsmöte, fullmäktigemöte och styrelsemöte samt i av dessa tillsatta permanenta beredningsorgans möten avdras inte från programarbetarens arbetstid om dessa möten infaller under arbetstid antecknad i arbetsskiftsförteckningen. Programarbetaren bör i god tid anmäla om han eller hon ämnar delta i ovan nämnda möten, om möjligt minst en vecka på förhand.

Programarbetarens semesterrätt minskar inte under den tid han eller hon använder till förhandlingar om arbetsvillkoren förbunden emellan.

8.3 Organisationsutbildning som omfattas av arbetsgivaren betald ersättning för förtjänstbortfall

Till deltagarna i de kurser som godkänts av YOT och bolaget betalas oavkortad grundmånadslön. Egentliga kostnader för deltagande betalas inte. För utbildningstillfällen betalas till YOT en av förbunden överenskommen måltidsersättning.

Under januari månad varje år ska bolaget och YOT avtala om vilka kurser och utbildningsarrangemang för vilka förtroendeuppdrag hör till tillämpningsområdet för denna punkt. Utgångspunkten är att dessa kurser är sådana av FJF arrangerade utbildnings- och förhandlingsdagar som är avsedda för ordförande, sekreterare och förtroendemän, samt för arbetarskyddsfullmäktige och arbetar-

skyddskommissionens medlemmar och som avser att ge dessa personer de kunskaper och färdigheter som behövs för uppgifternas skötande.

Övrig organisationsutbildning

En programarbetare beviljas rätt att delta i av Finlands Journalistförbund anordnade, högst en månad långa kurser om detta är möjligt utan att arbetsgemenskapens verksamhet åsamkas betydande olägenhet. Om det inte är möjligt att bevilja programarbetaren ledighet, ska huvudförtroendemannen senast tio dagar före kursen börjar underrättas om varför rättigheten att delta inte beviljas.

Anmälan om deltagande

Anmälan om en programarbetares avsikt att delta i en kurs ska göras minst

- tre veckor i förväg om kursen räcker högst en vecka
- minst sex veckor före kursen börjar om kursen räcker längre än en vecka.

8.4 Underleverans

Vid konkurrensutsättning av produktioner ska bolaget övervaka att man i de beställda produktionerna följer de principer för rent spel som har angetts i lagar och kollektivavtal. Bolaget ska i enlighet med lagen om beställansvar övervaka att tidtabellerna, finansieringen och produktionsbudgeten är på en realistisk nivå och att lönerna överensstämmer med branschens kollektivavtal. Bolaget ska för viss tid upphöra köpen från sådana produktionsbolag som inte följer de lagliga spelreglerna.

I de avtal som gäller underleverans upptas ett villkor, där underleverantören, vad gäller personalens anställningsförhållanden, förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

Vid användningen av underleverans kan det uppstå en grundad misstanke om att underleverantören inte sköter sina lagstadgade eller på kollektivavtalet baserade förpliktelser. Bolaget ska tillsammans med huvudförtroendemannen bedöma läget och skaffa nödvändig information för att lösa situationen samt utifrån detta vidta åtgärder för att erhålla utredningar. Huvudförtroendemannen har rätt att fördjupa sig i de erhållna utredningarna. Dessutom går de lokala parterna årligen igenom bolagets underleveranser i sin helhet.

Om företagets arbetskraft med anledning av övergång till underleverans måste reduceras bör företaget försöka placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter och ifall detta inte är möjligt, utreda underleverantörens möjligheter att anställa arbetstagen med oförändrade löneförmåner.

Bolaget ska särskilt i de avtal om underleverans som ingås med småföretagare iaktta den tvingande definition för anställningsförhållande som anges i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning:

Parterna avtalar om preciserande tillvägagångssätt genom ett lokalt avtal.

8.5 Hyrd arbetskraft

Hyrd arbetskraft kan användas

- för att utjämna arbetstoppar
- när den inhyrda i sitt arbete använder den egna arbetsgivarens specialredskap eller -utrustning, som bolaget inte kan anvisa för produktionen
- för uppgifter, för vilka till exempel rekryteringen på grund av särskild yrkesskicklighetskrav med tanke på det brådskande behovet av arbetskraft och arbetsuppgiftens varaktighet är svår att med skälig möda genomföra och
- för uppgifter som bolaget vanligtvis inte alls låter utföra eller i endast en mycket liten omfattning låter utföra med programarbetare i bolagets egen tjänst.

I övriga fall förutsätter användningen av hyrd arbetskraft ett lokalt avtal med huvudförtroendemannen. Avtalet ska göras skriftligt.

De minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. På anställningsförhållanden tillämpas i detta fall minst de bestämmelser som anges i programarbetarnas kollektivavtal, såvida hyresföretaget inte är bundet till ett normalt eller allmänt bindande kollektivavtal.

När bolaget anlitar hyrd arbetskraft ska bolaget på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete. Bolaget ska varje årligen lämna förtroendemannen en utredning om användning av hyrd arbetskraft och grunderna för hur villkoren för hyrarbete fastställs.

8.6 Arbetshälsa

Arbetstagare, vars arbetstid enligt arbetsavtalet uppgår till minst, i genomsnitt, 18 timmar har rätt till företagshälsovårdstjänster i enlighet med anvisningarna Anställningsförmåner.

Förutsättningen är att det anställningsförhållande som uppfyller kraven i avsnittet ovan har fortgått oavbrutet i minst hundra kalenderdagar, baserat på ett eller flera arbetsavtal eller med avbrott om högst sju kalenderdagar.

Om arbetstagaren då de ovan fastställda förutsättningarna har uppfyllts har omfattats av förmånerna i anvisningarna Anställningsförmåner och hans eller hennes anställningsförhållande därefter bryts för högst fyra månader har arbetstagaren rätt till dessa förmåner genast från början av det nya anställningsförhållandet. Om arbetstagarens anställningsförhållande före avbrottet har fortgått ett år har arbetstagaren rätt till förmånerna genast från början av det nya anställningsförhållandet, förutsatt att avbrottet mellan anställningsförhållandena inte överstiger en månad.

Om arbetstagarens är frånvarande utan lön i över en månad står han eller hon utanför de förmåner som anges i anvisningarna under hela sin frånvaro utan lön. Om anställningsförhållandet har varit giltigt under frånvaron eller har avbrutits för högst fyra månader, har arbetstagaren rätt till förmånerna genast när han eller hon återvänder till arbetet.

När bolaget överväger väsentliga förändringar vad gäller företagshälsovårdens innehåll, omfattning eller förverkligande ska frågan diskuteras med huvudförtroendemannen och förhandlingsdelegationen för samarbetsärenden.

9 FÖRHANDLINGSBESTÄMMELSER OCH ARBETSFRED

9.1 Lokala avtal

Enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet kan mellan arbetsgivarens representant och förtroendemannen lokalt ingås avtal som avviker från kollektivavtalets bestämmelser. Avtal som ingåtts med förtroendeman binder de arbetstagare som förtroendemannen anses representera. Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett tillsvidare gällande avtal kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid om man inte beträffande uppsägningen kommit överens om annat. Avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten så begär.

Ett här avsett lokalt avtal är en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter det att kollektivavtalet i övrigt löpt ut. Under denna tid, och inom en månad från det datum som kollektivavtalet trätt i kraft, kan även ett tidsbestämt avtal sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Lokalt kan man avtala om avvikelser från följande bestämmelser i kollektivavtalet:

- arbetstidsutjämning
- arbetsskiftsförteckning
- begränsningar som gäller kvälls- och nattarbete
- ändringar i arbetsskiftsförteckningen
- ersättning för olägenhet som orsakats av ändring i arbetsskiftsförteckningen
- vilotiderna per vecka
- ersättning för arbete utfört under veckovilan
- ersättning för söndagsarbete
- ersättning för mertidsarbete
- övertidsersättning
- ersättning för kvällsarbete
- ersättning för nattarbete
- ersättning för arbete som förkortar nattvilan
- ersättning för arbete av uttryckningsnatur
- beredskapsersättning

- resor
- ersättning för restid och resekostnader
- ersättning för körande av fordon och för särskilda omständigheter
- särskilda tillägg
- vikarieersättning
- minimibelopp för garantiheko
- praktikantbilaga
- vilopauser per dygn
- ersättning för arbete utfört under dygnsvilan
- underleverans
- hyrd arbetskraft

9.1.1 Krisklausul

Om det i den finansiering som Yle får genom offentliga medel sker väsentliga förändringar till följd av vilka bolaget riskerar att råka i exceptionella ekonomiska svårigheter bedömer de lokala parterna tillämpandet av bestämmelserna i kollektivavtalet under de ändrade omständigheterna. Utifrån de ändrade omständigheterna kan man lokalt avtala om att avvika från bestämmelserna i kollektivavtalet så för att kunna trygga Rundradions verksamhetsförutsättningar och arbetsplatser i den omfattning detta är möjligt. Avtalet ingås för viss tid och det kan vid behov förnyas om de omständigheter som avtalet bygger på fortfarande gäller.

Om de lokala parterna tillsammans anser att de ändrade omständigheterna förutsätter att bestämmelserna i kollektivavtalet ska ändras för viss tid ska parterna komma överens om de nödvändiga ändringar som krävs för att trygga Rundradions verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna.

Med ovan avsedda avtal kan man dock inte underskrida arbetstagarens grundmånadslön (punkterna 6.2 och 6.3 i det nuvarande kollektivavtalet).

9.2 Arbetsfredsförpliktelse

Alla arbetskonfliktåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i dess helhet eller mot någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna. Undertecknarförbunden är skyldiga att se till att deras medlemmar inte vidtar arbetsstridsåtgärder eller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

9.3 Lösning av meningsskiljaktigheter

Vid meningsskiljaktigheter, om någondera parten föreslår förhandlingar, ska dessa inledas så fort som möjligt, senast två veckor efter förslaget. Förhandlingarna ska genomföras med undvikande av allt onödigt förhållande. Överförhandlingarna ska på yrkande av någondera parten uppgöras en promemoria. Promemorian ska göras inom två veckor från det att förhandlingarna avslutats.

Om meningsskiljaktigheter i fråga om tolkningen av detta avtal eller brott mot detsamma ska först underhandlas mellan vederbörande chef och programarbetare eller förtroendeman, och om enighet inte kan nås, mellan huvudförtroendemannen och bolaget.

Om enighet inte heller på detta sätt kan nås, överförs ärendet till handläggning förbunden emellan. Båda förbunden kan hänskjuta saken till skiljedomstol eller arbetsdomstol för avgörande.

Ifall skiljemännen anser att den fråga som förts till dem för avgörande har en vittbärande betydelse och till sin allmänna karaktär är sådan att den borde avgöras i arbetsdomstol, kan ärendet remitteras till förbunden, vilka därefter har rätt att anhängiggöra ärendet vid arbetsdomstolen.

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA och Finlands Journalistförbund väljer en skiljeman var, samt behövt antal suppleanter för denna för en avtalsperiod i sänder. Även en sådan person som enligt lagen är jävig kan fungera som skiljeman. Skiljemännen utser för en avtalsperiod i sänder en ordförande som bör vara en lagfaren, opartisk person. Ifall skiljemännen inte kan enas om ordförande, utses denna, på anhållan av någondera parten, av riksförlikningsmannen. Skiljemännens kostnader fördelas jämnt mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA och Finlands Journalistförbund, ifall inte skiljemännen bestämmer annorlunda. I övrigt följs bestämmelserna i lagen om skiljemannaförfarande.

Helsingfors 19.1.2018

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RF

STADGANDEN OM PRAKTIK

Med praktikant avses en person som har anställts för att sätta sig in i programarbetet och som vid redaktionen handleds av en för ändamålet utsedd person. Praktikanter anlitas i allmänhet inte för självständigt arbete i uppgifter som är förknippade med redaktionellt produktions- och sändningsansvar. Praktikanten kan ges sådana självständiga uppgifter under slutet av praktikanttiden.

Som praktikanter skall i första hand antas elever från läroanstalter som handhar journalistutbildning samt från konst- och kommunikationsläroanstalter, för att de ska få den praktik som ingår i utbildningen.

Praktikantlön

Praktik i programarbetaruppgifter är alltid avlönad. Detta gäller inte praktisk arbetslivsorientering (PRAO), inte projekt eller arbetsuppföljning som ingår i läroanstaltens undervisning. Bolaget beviljar praktikanterna en kostförmån för dagar om minst sex timmar.

Praktikantlönen bestäms enligt praktikens längd så, att de praktikanttider som har genomförts vid Yle räknas samman.

Under de tre första månaderna är lönen minst 1 200 euro per månad. För praktik som är obligatorisk för en examen på andra stadiet är lönen dock minst 660 euro per månad.

Efter tre månaders praktik är lönen minst 55 % av den uppgiftsbundna lönen.

Efter sex månaders praktik är lönen minst 80 % av den uppgiftsbundna lönen. Om praktikanten har erlagt en högskoleexamen ska han eller hon efter sex månader betalas en uppgiftsbunden lön till fullt belopp. Praktikanttiden är dock högst ett år.

Då praktikanten fungerar som vikarie för en arbetstagare ska praktikanten betalas minst den fulla uppgiftsbundna lönen.

Ersättning för handledning av praktikant

Till ansvarig för handledningen betalas månatligen 154,66 euro i ersättning (1.1.2018 156,52 €). Det är frågan om en engångsersättning som betalas i samband med den löneutbetalning som följer på inledandet av handledningen. Till person som endast tillfälligt deltar i handledningen (som räcker kortare tid än två veckor) betalas ingen ersättning. Ersättning betalas inte till chefer eller producenter.

FASTSTÄLLANDE AV LÖN I KORTVARIGT PROGRAMARBETE

Timavlönat programarbete

Timlön används i arbete som utförs under korta perioder åt gången i ett arbetsförhållande på viss tid. Om arbetsprestationen inte är bunden till arbetstid utan den utförda prestationen används avtalet för prestationslön (Yhtyneet-avtalet). Lönesättet får inte väljas i syfte att nå en konstgjord kostnadsbesparing.

Svårighetsgraden i en timavlönad uppgift bedöms enligt motsvarande uppgift med månadslön. Om det inte finns en motsvarande uppgift med månadslön, används den närmast jämförbara uppgiften som grund för att bestämma timlönen. Timlönen bestäms genom att dividera den uppgiftsrelaterade lönen med talet 152. Den kompetens som överskrider den svårighetsnivå som arbetsuppgiften förutsätter beaktas genom att betala en timlön som höjs på individuella grunder.

Tillägg i timavlönat programarbete

De kvälls- och nattlägg samt ersättningar för mertidsarbete, söndagsarbete, resetid och beredskap som betalas i timavlönat programarbete fastställs enligt utförda arbetstimmar.

Arbetstiden bestäms enligt detta kollektivavtal.

I periodarbete iakttas principerna för periodarbete, ifall arbetstiden under en treveckorsperiod är minst 111 timmar. Under partiella perioder betalas dubbel timlön för det arbete som överstiger 40 timmar i veckan, och då betalas ingen separat ersättning för periodövertidsarbete.

De timavlönades löner betalas med tre veckors intervall. Vid dröjsmål i lönebetalningen betalas lagenlig dröjsmålsränta och lön för väntetid.

Semesterersättning som utbetalas till en timavlönad person utgör 11,5 % av den utbetalda förtjänsten för den ordinarie arbetstiden under kvalifikationsåret. Semesterersättningen för det gångna kvalifikationsåret utbetalas under följande juni månad.

SKYDDSKLÄDER OCH SKYDDSUTRUSTNING, ARBETSDRÄKT

Skyddskläder och skyddsutrustning

På bolagets bekostnad anskaffas personliga skyddskläder och/eller personlig skyddsutrustning åt arbetstagare som på uppdrag av bolaget

- arbetar i smutsiga, våta, leriga, sotiga och dammiga förhållanden såvida arbetet inte är tillfälligt
- arbetar utomhus i regn eller köld, såvida arbetet inte är tillfälligt
- monterar upp eller demonterar, installerar, underhåller eller reparerar maskiner eller anläggningar
- handskas med smutsiga föremål som stått i lager eller andra nedsmutsade föremål, smörjoljor eller bränslen, eller kraftigt frätande kemikalier
- arbetar under sådana förhållanden där ordinära arbetskläder inte går att använda, eller där arbetskläderna slits mer än normalt

Skyddskläderna och skyddsutrustningen förnyas vid behov.

Utöver det som ovan konstaterats, skaffar bolaget de arbetsdräkter, skyddskläder, den skyddsutrustning eller de skyddsredskap som förutsätts för arbetssäkerheten.

Utöver den personliga utrustningen skaffar bolaget ett tillräckligt antal skyddskläder och tillräcklig skyddsutrustning för gemensamt bruk.

Den personliga skyddsutrustningen får arbetstagaren till egen och han bör på egen bekostnad hålla skyddskläderna i skick. Personlig skyddsutrustning (t.ex. skyddshjälm, skyddsglasögon o. dyl. utrustning) ges inte till egna och därför sörjer bolaget för deras underhåll.

Arbetsdräkt

Ifall det förutsätts att programarbetaren i sitt arbete använder egen specialutrustning eller klädsel (t.ex. festkläder, maskeraddräkt, sjukhuskläder eller dylikt) betalar bolaget en ersättning om 11,80 euro/bruksdygn från och med 1.11.2012 (1.1.2018 12,06 euro) för användning av egna kläder eller ersätter kostnaderna för hyra av dylik dräkt eller specialutrustning.

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

Förtroendemannasystemets betydelse och förtroendemännens uppgifter

Upprätthållandet och utvecklandet av kollektivavtalssystemet bygger på förhandlingsrelationerna mellan arbetsgivar- och programarbetarparten. Avsikten med det förtroendemannasystem som dessa relationer förutsätter är att

- trygga iakttagandet av de avtal som mellan programarbetarna och bolaget ingåtts om programarbete
- säkra en ändamålsenlig och snabb utredning av meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och programarbetarna och att främja behandlingen av andra frågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och programarbetarna
- upprätthålla och främja arbetsfreden på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

Förtroendemännens huvudsakliga uppgift är att verka som Yleisradion ohjelmätyöntekijät - Rundradions programarbetare ry:s (YOT) representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna.

Förtroendemannen har även till uppgift att verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och personalen.

Huvudförtroendemannen representerar de programarbetare som avses i kollektivavtalet vid förhandlingar som förs med arbetsgivaren och som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och dess bilagor eller arbetslagstiftningen, och i allmänna frågor som gäller arbetsförhållanden.

Förtroendemännens verksamhetsområden, befrielse från arbetet och ersättningar

YOT har en huvudförtroendeman och en lokal förtroendeman per varje 230 programarbetare vid Rundradion.

Förtroendemannaområdena avtalas med huvudförtroendemannen. Behövliga förändringar förhandlas i god tid före kandidatuppställningen för förtroendemannavalet börjar.

Huvudförtroendemannauppdraget är en heltidssyssla.

Om det i bolaget finns minst 1 500 programarbetare kan de lokala förtroendemen bland sig välja en sådan förtroendeman som får använda 50 % av sin arbetstid till att sköta sina uppdrag som förtroendeman. Byte av den förtroendeman som får 50 % befrielse för att sköta sina uppdrag som förtroendeman ska anmälas skriftligt till arbetsgivaren minst en månad före bytet.

För den tid huvudförtroendemannauppdraget fortgår betalas antingen individuell grundmånadslön enligt löneklass 12, till vilken fogas en 10 %:s totallönedel, eller en på ersättning av förtjänstförlust baserad lön som är högre än detta.

Om personen återgår till samma uppgifter efter förtroendemannaperioden, anses han eller hon hela tiden ha verkat i samma uppgifter i fråga om intjäning av individuell lönedel.

På huvudförtroendeman tillämpas kollektiv- och löneavtalet för programarbetare. Rundradion skall tillhandahålla huvudförtroendemannen ett permanent arbetsutrymme som lämpar sig för hans uppgifter och vidare en telefon samt kontorsmateriel och förnödenheter som han behöver.

Förtroendemannen har rätt att vid behov få befrielse från arbetet för att sköta sina förtroendemannauppgifter. Befrielsen arrangeras vid en med avseende på arbetet lämplig tidpunkt.

Arbetsgivaren bör med arbetsarrangemang eller vid behov med vikariat trygga förtroendemannens möjligheter att sköta sitt förtroendemannauppdrag på vederbörligt sätt. Förutsättningarna för att kunna sköta förtroendemannauppdraget får inte vara beroende av arbetsgemenskapens storlek eller ställning i Rundradions organisation.

Den ersättning som betalas till förtroendeman fastställs enligt antalet programarbetare inom respektive verksamhetsområde på följande sätt:

Antal arbetstagare	Tilläggsersättning
under 200	12 %
201–400	16 %
över 400	22 %

Tilläggsersättningen beräknas på grundmånadslönen utan totallönedel. Grunden för tilläggsersättningen är antalet programarbetare den 1 januari.

Om förtroendemannen för lokala förhandlingar med arbetsgivaren eller verkar i andra förtroendemannauppgifter som överenskommits med arbetsgivaren, får förtroendemannens inkomster under ordinarie arbetstid inte sjunka, även om förtroendemannauppgiften skulle hindra utförandet av det ordinarie arbetet.

Om huvudförtroendemannen utom ordinarie arbetstid utför uppgifter om vilka överenskommits med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för tid som på detta sätt gått förlorad eller avtalas med honom om annan tilläggsersättning.

Bolaget ska till förtroendemannen betala ersättning för av förtroendemannans uppdraget föranledda resekostnader och restid samt betala eventuella måltidsersättningar och dagtraktamenten enligt de grunder som överenskommit i detta kollektivavtal.

Behörighet och val av förtroendeman

Till förtroendeman och dennes suppleant kan väljas en sådan programarbetare inom kollektivavtalets tillämpningsområde som sedan minst ett år varit anställd vid bolaget och som är medlem i Yleisradion ohjelmatyöntekijät - Rundradions programarbetare ry.

Förtroendemannen och dennes suppleant ska vid valet arbeta inom sitt verksamhetsområde.

Förtroendeman väljs för två kalenderår i sänder. Om förtroendemannen under en längre tid är förhindrad att sköta sina uppgifter, kan någon annan väljas i hans ställe.

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka som valts till förtroendeman. I fråga om huvudförtroendemannens suppleant ska dessutom meddelas när han verkar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen. På den biträdande huvudförtroendemannen ska härvid tillämpas de bestämmelser som gäller huvudförtroendemannen.

Förtroendemannens ställning

Förtroendemannens ställning i arbetsförhållandet till arbetsgivaren är oberoende av om han sköter sina förtroendemannans uppgifter vid sidan av sitt eget arbete eller om han blivit befriad från detta. Förtroendemannen är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens föreskrifter samt andra ordningsstadganden.

Programarbetare som är förtroendeman får inte överflyttas till en lägre avlönad uppgift än den han hade då han blev vald till förtroendeman och han får inte avskedas från sitt arbete på grund av förtroendemannans uppdraget.

Då huvudförtroendemannen lämnar sitt huvudförtroendemannans uppdrag ska han få samma uppgift vid Rundradion eller minst en likvärdig uppgift som den han hade innan han blev huvudförtroendeman. Huvudförtroendemannans uppdraget berättigar till branschtillägg enligt samma nivå som programarbetarens tidigare uppgift.

Om bolaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får dylik åtgärd inte riktas mot huvudförtroendemannen ifall bolagets verksamhet inte helt nedläggs.

I en programenhet fungerande förtroendemannans arbetsavtal kan i enlighet med arbetsavtalslagen sägas upp endast när arbetet helt upphör och när annat arbete som skulle motsvara hans yrkesskicklighet inte kan erbjudas.

Förtroendemannen får inte sägas upp på individuell grund utan att majoriteten av de programarbetare som han representerar ger det samtycke därtill (arbetsavtalslagen).

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Hävning av förtroendemans arbetsavtal på den grund att han brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig om han inte samtidigt upprepningsvis och i väsentlig omfattning samt trots tilldelad varning underlåtit att iakttä arbetsplikten.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av en förtroendemans arbetsavtal får förtroendemannen inte ställas i ofördelaktigare ställning i förhållande till de övriga programarbetarna.

Bestämmelserna anställningsskydd bör tillämpas också på huvudförtroendemannakandidat som YOT uppställt och om vars kandidatur YOT skriftligt meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandattiden börjar för den kandidats del som väljs till huvudförtroendeman och upphör för andra kandidaters del när YOT konstaterat valresultatet.

Bestämmelserna om anställningsskydd bör därtill tillämpas på person som fungerat som huvudförtroendeman i sex månader efter det att huvudförtroendemannauppgiften upphört.

Om förtroendemannens arbetsavtal upphävs i strid mot detta avtal bör arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas på enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagens 12 kap. 2 §. Som en på ersättningens storlek höjande faktor bör beaktas det att rättigheterna i detta avtal kränkts.

Uppgifter som ska lämnas till förtroendemän

Om oklarhet eller oenighet uppstår om programarbetares lön eller andra ärenden i anslutning till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ofördröjligen ges alla uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

Bolaget lämnar YOT uppgifter om användningen av visstidsanställd, deltidsanställd och prestationsbaserad programarbetskraft kvartalsvis.

Huvudförtroendemannen har rätt att regelbundet få uppgifter om bolagets redaktionsarbetskraft, redaktionspersonalens förtjänstnivå och avlöning samt om dess sammansättning och utveckling.

Huvudförtroendemannen bereds möjlighet att få ingångna arbetsavtal för programarbetare, även utrikeskorrespondenters arbetsavtal, till påseende, ifall de vederbörande programarbetarna samtycker till detta.

Giltighetstid

Detta avtal är i kraft som en del av kollektivavtalet

Helsingfors 19.1.2018

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA FINLANDS JOURN-
LISTFÖRBUND RF
PALTA RF

**AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING
MELLAN**

**BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA OCH FIN-
LANDS JOURNALISTFÖRBUND**

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tillsvidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på programarbetare, vid uppsägning från programarbetares sida samt det förfarande som iakttas vid uppsägning eller permittering av programarbetare av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker.

Avtalet gäller inte

1. läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/98)
2. hävning av arbetsavtal under provotid

Protokollsanteckning 1:

I arbetsavtalet iakttas en provotid på 4 månader enligt 4 § i kollektivavtalet, om inte annat avtalats.

3. Hävning av arbetsavtalet enligt 8 kap. 1 § eller 3 § i arbetsavtalslagen och inte av ekonomisk eller produktionsorsak enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Enligt detta avtal kan man utreda huruvida uppsägning verkställd enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen de facto har berott på en orsak som hänför sig till arbetstagaren och om arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på en i 2 § i detta avtal avsedd grund i en situation där arbetsavtalet har hävts enligt 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

4. Avslutande av arbetsavtal på viss tid i slutet av tidsfristen på grundad anledning enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Förfarandebestämmelserna i I, III och IV kapitlet i avtalet iakttas dock även vid uppsägning eller permittering av arbetskraft av ekonomiska och produktionsorsaker.

2 § Grunderna för uppsägning

Bolaget får inte säga upp programarbetares avtal utan i lagen om arbetsavtal angivet särskilt vägande skäl.

Sådana grunder för uppsägning anses vara av programarbetare själv beroende orsaker enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som bolaget gett med stöd av sin rätt att leda arbetet, brott mot ordningsföreskrifter, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet samt sådana anledningar av vilka hävande av arbetsavtal är möjligt enligt arbetsavtalslagen.

Arbetstagare får dock inte uppsägas innan han genom varning har getts möjlighet att korrigera sitt förfarande. Före uppsägning bör det även utredas om uppsägning kan undvikas genom att omplacera arbetstagaren i annat arbete.

Om uppsägningsgrunden är en så allvarlig överträdelse att bolaget rimligtvis inte kan förutsättas att fortsätta avtalsförhållandet, behöver bestämmelserna om varning och omplacering inte iakttas.

3 § Uppsägningstider

Bolaget och arbetstagaren kan även avtala om annat beträffande uppsägningstider. Om inte annat avtalas iakttas följande uppsägningstider.

Då bolaget säger upp ett arbetsavtal

Arbetsförhållandet har pågått utan avbrott Uppsägningstid

högst ett år	14 dagar
1-4 år	1 månad
4-8 år	2 månader
8-12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Då arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal

Arbetsförhållandet har pågått utan avbrott Uppsägningstid

högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid och permitteringsvarsel

Ifall bolaget sagt upp programarbetarens arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden eller permitterat programarbetare utan att iaktta permitteringsvarseltiden, är det skyldigt att erlägga full lön åt programarbetaren för den tid som motsvarar uppsägningstiden eller för permitteringsvarseltiden.

Ifall en programarbetare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden, är han skyldig att för underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden åt bolaget erlägga ett belopp i ett för allt som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden eller permitteringsvarseltiden för någondera parten gäller endast en del av uppsägningstiden eller permitteringsvarseltiden, omfattar ersättningsskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstid eller för permitteringsvarseltid.

5 § Meddelande om uppsägning och bevisande av uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas bolaget eller dess representant eller till programarbetaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per post eller e-post. Den part som sagt upp arbetsavtalet ska kunna påvisa att uppsägning skett.

6 § Verkställande av uppsägning

Uppsägning av arbetsavtal anses ha blivit verkställd då bolaget eller programarbetaren fått del av meddelande som nämns i 5 § i detta avtal.

Per post eller per e-post sänt meddelande om uppsägning anses ha kommit till mottagarens kännedom senast sjunde dagen efter det att meddelandet sänts.

Om en programarbetare är på semester enligt lag eller avtal eller om programarbetaren har en minst två veckor lång ledig period på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts per post eller e-post ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

7 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Bolaget bör på begäran av programarbetaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsförhållandets upphörande samt de orsaker till uppsägningen som utgjort grund för arbetsavtalets avslutande.

8 § Programarbetares uppsägningsskydd under graviditet och moderskaps-, speciell moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet samt för tiden för vårdledighet

Bolaget får inte säga upp gravid programarbetares arbetsavtal på grund av havandeskap eller på grund av att programarbetare utnyttjar sin rätt till familjeledighet som avses i arbetsavtalslagens 4 kapitel. Programarbetare skall på bolagets begäran förete utredning över havandeskapet.

Ifall bolaget säger upp en gravid arbetstagares arbetsavtal eller sådan arbetstagares arbetsavtal som utnyttjar sin rätt till familjeledighet, anses uppsägningen bero på programarbetares graviditet eller utnyttjande av familjeledighet om bolaget inte kan påvisa annan grund.

Bolaget får säga upp programarbetares arbetsavtal under moderskaps-, speciell moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller under tiden för vårdledighet endast i det fall att bolagets verksamhet upphör helt.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV PROGRAMARBETAREN

9 § Verkställande av uppsägning

Uppsägningen skall verkställas inom skälig tid efter det att bolaget fått kännedom om sådan grund för uppsägning som beror på programarbetarens person.

10 § Hörande av programarbetare

Innan uppsägning verkställs ska bolaget bereda programarbetare tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Programarbetaren har härvid rätt att anlita förtroendemannen som biträde.

11 § Lösning av meningsskiljaktigheter

Arbetsgivaren bör utan dröjsmål inleda förhandlingar med programarbetare om meningsskiljaktighet till följd av uppsägning av dennes arbetsavtal.

Ifall meningsskiljaktigheten mellan arbetsgivaren och programarbetaren inte har kunnat avgöras vid lokala förhandlingar bör meningsskiljaktigheten på endera arbetsgivarens eller arbetstagarens försorg hänskjutas till förhandling mellan förbunden. Förhandlingarna mellan förbunden förs, ifall möjligt, under förloppet av uppsägningstiden.

Förhandlingarna förs enligt den förhandlingsordning som avses i det kollektivavtal som binder förbunden.

Förhandlingsskyldigheten anses fullgjord när saken behandlats lokalt eller mellan förbunden.

Över förhandlingarna som förs mellan förbunden bör ett protokoll föras av vilket framgår innehållet i den lösning som man kommit till och, ifall man inte nått enighet i saken, vardera partens åsikt om den meningsskiljaktighet som det gäller.

Förbunden kan i enskilda fall komma överens om annat förfarande än det som avses ovan i punkterna 2–5.

12 § Skiljedomstol

Om enighet inte nåtts om tvist som gäller uppsägning av arbetsavtal kan någotdera förbundet hänskjuta saken till behandling av skiljemän, såsom avses i kollektivavtalets 37 §. Ifall skiljemännen anser att den fråga som hänskjutits dem för avgörande har en vittbärande betydelse och till sin allmänna karaktär är sådan att den borde avgöras av arbetsdomstolen, må de meddela detta till parterna, vilka därefter har rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen.

Väckande av talan vid skiljedomstol bör ske senast inom den tidsfrist som avses i § 9 i arbetsavtalslagens 13 kapitel. Underlåtenhet att iaktta ovannämnda tidsfrist medför att man förlorar sin rätt till talan.

13 § Ersättning vid ogrundad uppsägning

Om bolaget i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal sagt upp programarbetare, är bolaget skyldigt att till programarbetare betala ersättning för ogrundad uppsägning. Ersättningen fastställs enligt bestämmelserna i 12:2 § i arbetsavtalslagen.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av arbetstagare bör minst följande varseltider iakttas

Arbetsförhållandet har pågått utan avbrott permitteringsvarseltid

under 5 år	1 månad
över 5 år	2 månader

Permitteringen kan ske för viss tid eller tillsvidare. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan även avtala om permittering, varvid det finns skäl att utreda avtalets inverkan på t.ex. rätten till arbetslöshetsskydd.

Om permittering skett tillsvidare, bör bolaget meddela om återupptagande av arbetet minst sju dagar tidigare, om annat inte överenskommits.

Med de begränsningar som avses i arbetsavtalslagens 3 kap. 3 § och 5 kap. 6 § kan programarbetare ta annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelser om användningen av bostadsförmån under permittering finns i arbetsavtalslagens 13 kap. 5 § 3 mom.

15 § Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges till programarbetare personligen med iakttagande av den permitteringsvarseltid som avses i 14 § i detta avtal. Ifall meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per post eller e-post med iakttagande av samma varseltid. I meddelandet bör anges permitteringsgrund, permitteringsens begynnelsepunkt samt längd eller beräknade längd.

Ovan i föregående stycke nämnda skyldighet uppstår dock inte ifall bolaget inte är skyldigt att för en period som gäller hela permitteringstiden till programarbetare betala lön för annan frånvaro från arbete.

Bolaget ska på programarbetares begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen där orsaken till permitteringen, dess begynnelsepunkt samt dess längd eller beräknade längd framkommer.

16 § Exceptionella permitteringssituationer

Återkallelse av permittering

Ifall nytt arbete uppkommer för arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden kan meddelande om återkallelse av permitteringen ges före permitteringen inleds. I detta fall upphör permitteringsvarslets betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

Framflyttning av permittering

Arbete som uppkommer under permitteringsvarseltiden kan dock till sin natur vara tillfälligt. I dylika fall är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan permitteringsens inledningstidpunkt kan flyttas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund flyttas endast en gång utan nytt meddelande och högst för den tid som det arbete som uppkommit under permitteringsvarseltiden varar.

Avbrytande av permittering

Ifall tillfälligt arbete uppkommer för bolaget efter att permitteringen inletts, kan bolaget och arbetstagaren avtala om tillfälligt avbrytande av permitteringen så att permitteringen fortgår efter arbetet.

Avtal ska göras innan arbetet inleds. Samtidigt är det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka. Vid överenskommelse om tillfälligt avbrytande av permittering är det skäl att utreda vilka följder detta har för rätten till arbetslöshetsskydd.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordningen vid reducering av arbetskraft

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av programarbetare föranledd orsak bör såvitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga och för specialuppgifter behövliga programarbetare och programarbetare som i bolagets tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp sist, samt att man utöver denna regel även fäster avseende vid arbetsförhållandets längd samt omfattningen av programarbetares försörjningsplikt.

18 § Meddelande om uppsägning och permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

Vid uppsägning av arbetstagare av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska detta meddelas till vederbörande förtroendeman. Även meddelandet om permittering bör lämnas till vederbörande förtroendeman för kännedom.

Om reduceringen eller permitteringen av arbetskraft på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker gäller minst 10 programarbetare, ska bolaget också underrätta arbetskraftsmyndigheterna om saken.

BILAGA 6

ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSTRYGGHET

Målsättningen med den nya åtgärdsmodellen som utarbetats för arbetsgivare, arbetstagare och Arbetskraftsmyndigheter är att effektivisera samarbetet och att arbetstagare så fort som möjligt ska kunna sysselsättas.

Samarbete och uppsägningsförfarande

I början av samarbetsförhandlingar som gäller minst 10 arbetstagare presenterar arbetsgivaren en åtgärdsplan. Om innehållet i åtgärdsplanen förhandlas med personalens representanter. I planen redogörs för förhandlingarnas form och förfarande, den planerade tidtabellen samt principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetssökning, utbildning och användningen av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas gällande normer om förfaringsättet vid reduceringen av arbetskraft. Ifall samarbetsförhandlingarna gäller färre än 10 arbetstagare framläggs i samarbetsförhandlingarna principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetssökning, utbildning och användning av arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om åtgärdsmodellens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av uppsägningens alternativ i samband med stora uppsägningar kan inledas inom ramen för samarbetsförfarandet tidigast sju dagar efter det att grunderna och verkningarna har behandlats.

I samband med samarbetsförfarandet gällande en planerad reduktion av arbetskraft behandlas också eventuellt behövliga ändringar i personalplanen.

Efter det att samarbetsförhandlingar eller uppsägningsförfarandet i små företag inletts kartlägger arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten i samråd med de offentliga Arbetskraftstjänsterna utan dröjsmål de Arbetskraftstjänster som behövs. I samråd med Arbetskraftsmyndigheterna kommer man överens om de tillbuds stående tjänsternas kvalitet och den tidtabell som verkställandet av dem kräver samt samarbetet vid förverkligandet av dem. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

Sysselsättningsplanen och dess förverkligande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till sysselsättningsprogrammet och till förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheterna om uppsägning som skett på ekonomiska och produktionsmässiga grunder ifall den uppsagda har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten gäller också avslutande av sådant anställningsförhållande på viss tid som bestått av ett eller flera utan avbrott, eller med endast korta avbrott, ingångna visstidsarbetsavtal hos samma arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande till Arbetskraftsmyndigheterna ge uppgifter om dennes utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter det att uppsägning skett. Arbetsgivaren deltar skilt om så avtalas även i övrigt i uppläggningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i uppläggningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Ifall inget annat avtalats om saken har arbetstagaren efter uppsägningen rätt till ledighet utan förtjänstförlust för att under sin uppsägningstid delta i uppläggningsprogrammet, till arbetsökning på eget eller på myndighets initiativ och till arbetsintervju, till omplaceringsutbildning, inläring i arbete eller praktik eller till Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sitt eget sysselsättningsprogram. Längden av ledigheten är, beroende på arbetsförhållandets kontinuitet, följande:

- 1) högst 5 dagar om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst 20 dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Därtill förutsätts att frånvaron inte åsamkar arbetsgivaren betydande olägenhet.

Arbetstagaren bör meddela om uttag av ledighet till arbetsgivaren omedelbart och på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten.

PROTOKOLL

1. Avtalades att avtalsbestämmelserna i bilagan som gäller sysselsättning och omställningstrygghet träder i kraft mellan undertecknade förbund 16.2.2005.
2. Konstaterades att Arbetskraftsmyndigheterna för sin del strävar att följa åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningstrygghet omedelbart från och med 16.2.2005. Lagstiftningen som gäller sysselsättningsprogram och utbildningsstöd är under beredning och avses träda i kraft så fort som möjligt.

Konstaterades att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsprogrammet och det höjda utbildningsstödet kan tillämpas i sin fulla utsträckning först efter det att lagstiftningen i fråga trätt i kraft.

3. Konstaterades att tillämpningsområdet för samarbetslagens 2 § inte ändras genom bestämmelserna om samarbetsförfarande.

Helsingfors den 26 januari 2005

BRANSCHFÖRBUNDET FÖR SERVICEBRANSCHERNA

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RF



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki

Vaihde 020 595 5000

Faksi 020 595 5001

www.palta.fi



Suomen Journalistiliitto

Finlands Journalistförbund

Suomen journalistiliitto ry

PL 252, 00531 HELSINKI

Vaihde 09 6122 330

www.journalistiliitto.fi