



Yleisradion  
ohjelmatyöntekijöiden  
työehtosopimus  
28.2.2020 – 28.2.2022

<b>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....</b>	<b>1</b>
<b>1. SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO .....</b>	<b>4</b>
1.1 Soveltamisala .....	4
1.2 Yleiset ja erityiset sopimukset.....	4
1.3 Järjestäytymisvapaus .....	4
1.4 Voimassaoloaika.....	4
<b>2 TYÖSUHDE .....</b>	<b>4</b>
2.1 Työsuhteen syntyminen ja työsopimus .....	4
2.2 Työsuhteen irtisanominen.....	5
2.3 Työsuhteen purkaminen .....	6
2.4 Muut työsuhdetta koskevat säännökset.....	6
2.5 Osa-aikainen työ.....	6
2.6 Sivutoimet.....	6
2.7 Etätyö .....	6
<b>3 TYÖAIKA .....</b>	<b>6</b>
3.1 Jaksotyöaika.....	7
3.2 Säännöllinen vuorokautinen työaika .....	8
3.3 Kokonaispalkka.....	9
3.4 Työvuorot.....	12
3.5 Lepoaika .....	14
3.6 Lauantai- ja sunnuntaityö.....	16
3.7 Iltatyö .....	17
3.8 Yötyö .....	17
3.9 Muut työaikaa koskevat määräykset.....	17
3.10 Varallaolo.....	20
3.11 Puhelinohjeet.....	20
<b>4 YHTIÖN AJONEUVON KULJETTAMINEN .....</b>	<b>20</b>
<b>5 MATKUSTAMINEN.....</b>	<b>21</b>
5.1 Matka-ajan käsite.....	21
5.2 Matka-ajan korvaus .....	21
5.3 Työajaksi katsottava matka-aika.....	22
5.4 Matkakustannusten korvaaminen .....	22
5.5 Ulkomailta suoritettu työ.....	23
<b>6 PALKAT JA PALKANMAKSU .....</b>	<b>23</b>
6.1 Käsitteitä .....	23
6.2 Tehtäväkohtaiset palkat.....	24
6.3 Henkilökohtainen palkanosa .....	24
6.4 Henkilökohtaista palkanosaa koskevan määräyksen toteutumisen tarkastelu pääluottamushenkilön kanssa .....	25
6.5 Palkanmaksu .....	26
6.6 Sijaistuksesta maksettava korvaus .....	26
6.7 Työtuntilaskenta ja palkanmaksu.....	27

6.8	Sairausloman, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä koulutus- ja kouluttautumisajan palkka .....	27
<b>7</b>	<b>LOMAT</b> .....	<b>30</b>
7.1	Vuosiloman kertyminen .....	30
7.2	Vuosilomapalkka.....	30
7.3	Lomaraha .....	31
7.4	Kouluttautumisloma .....	31
7.5	Muu loma.....	32
7.6	Lyhyt tilapäinen loma.....	32
7.7	Palkaton loma.....	32
<b>8</b>	<b>MUUT MÄÄRÄYKSET</b> .....	<b>33</b>
8.1	Jäsenmaksujen periminen .....	33
8.2	Järjestötoiminta.....	33
8.3	Työnantajan maksaman ansionmenetykskorvauksen piirissä oleva järjestökoulutus.....	33
8.4	Alihankinta .....	34
8.5	Vuokratyö .....	34
8.5	Työhyvinvointi .....	35
<b>9</b>	<b>NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA</b> .....	<b>36</b>
9.1	Paikallinen sopiminen .....	36
9.2	Työrauhavelvoite .....	37
9.3	Erimielisyyksien ratkaiseminen .....	37
	HARJOITTELUSÄÄNNÖKSET .....	39
	PALKAN MÄÄRITTÄMINEN LYHYTAIKAISESSA OHJELMATYÖSSÄ .....	40
	SUOJAVAAJATETUS JA -VARUSTEET, TYÖPUKU.....	41
	LUOTTAMUSHENKILÖSOPIMUS .....	43
	IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS .....	48

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## Yleisradion ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimus

Aika 28.2.2020

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimisto

Läsnä Palta ry Suomen Journalistiliitto ry

Jaakko Sainio  
Heidi Aho  
Olli Nurminen  
Sami Toiviainen  
Manu Laapas  
Heikki Lammi

Hanne Aho  
Sanna Nikula  
Risto Mattila  
Anu Kähkönen  
Kai Pohjanen  
Pekka TJ Salo

### 1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi alkaa 28.2.2020 ja päättyy 28.2.2022. Sopimus jatkuu 28.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

### 2 Palkkaratkaisu

#### Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,0 % suuruisella korotuksella.

Tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 1.4.2020 lukien 1,0 %:lla pyöristettynä lähimpään tasaeuroon.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2020 lukien 1,0 %:lla.

Prosenttimääräisiä lisiä (lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyölisiä ja kokonaispalkkalisää) koskevat tekstimuutokset tulevat voimaan 1.4.2020 sisältävän kolmiviikkoisjakson alusta pois lukien kokonaispalkkalisää koskeva muutos, joka tulee voimaan 1.4.2020. Näiden muutosten vaikutus on 0,7%.

#### Vuosi 2021

##### *Paikallinen palkkaratkaisu*

Vuoden 2021 palkkaratkaisusta sovitaan paikallisesti. Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa,

ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamushenkilön kanssa kirjallisesti 14.5.2021 mennessä, ellei toisin sovita.

### *Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua*

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,0% suuruisella korotuksella viimeistään 1.6.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.6.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään paikallinen erä, jonka suuruus on 0,6% laskettuna ohjelmatyöntekijöiden edellisen kuukauden peruskuukausipalkoista.

Työnantaja jakaa erän noudattaen työehtosopimuksen 6.3 kohdan mukaisia henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteita. Korotukset porrastetaan niin, että ne tukevat samassa työehtosopimuskohtassa sovittua oikeudenmukaista jakoa palkkaryhmittäin ja yksiköittäin. Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja pääluottamushenkilölle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus ennen erän käyttöönottoa.

Tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2021 lukien 1,0%:lla pyöristettynä lähimpään tasaeuroon.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2021 lukien 1,0%:lla.

## **3 Tekstimuutokset**

Neuvottelutuloksessa sovitut työehtosopimustekstimuutokset ilmenevät työehtosopimustekstistä.

## **4 Muut asiat**

**4.1** Liittyen työehtosopimusmuutoksen 3.4.1 kohtaan, Pasilan uutistoimituksessa vapaapäivien rullaava ilmoittaminen otetaan käyttöön viimeistään 1.5.2020, sen jälkeen kun asiasta on keskusteltu paikallisesti luottamushenkilöiden kanssa.

**4.2** Siirretään kahvitaukoa koskeva määräys teknisenä korjauksena kohdasta 3.2 kohtaan 3.5.1.

Työehtosopimuksen editiotyön yhteydessä kahvitaukoa koskeva määräys on sijoitettu virheellisesti kohtaan 3.2. Määräys on virheellisestä sijoituksesta huolimatta koskenut kaikkia työaikamuotoja eikä editiotyön yhteydessä ole ollut tarkoituksena myöskään muuttaa määräyksen seuraavaa vakiintunutta tulkintaa:

- Oikeus kahvitaukoon on samanlainen kaikissa työaikamuodoissa.
- Kahvitauko on työaika, joten työntekijällä ei välttämättä ole mahdollisuutta poistua työpisteeltä lähintä taukotilaa kauemmas eikä työntekijälle muutenkaan voida aina taata täydellistä irrottautumista työstä.
- Kahvitaukojen tarkkaa ajankohtaa ei yleensä ole luontevaa määritellä ennakkoon. Useimmiten ohjelmatyöntekijä osaa itse parhaiten harkita työvuoron työtilanteeseen ja kahvitaukojen tarkoitukseen nähden järkevimät taukojen ajankohdat.

#### **4.3 Ajoneuvon kuljettamisesta maksettavat kuukausikorvaukset**

Huolimatta ajoneuvon kuljettamisesta maksettavien korvausten enimmäismäärän poistamisesta paikallisesti sovitut kuukausikorvaukset ovat edelleen suuruudeltaan 15 ajoa vastaavia. Kuukausikorvausta ei voi täydentää työvuorokohtaisilla korvauksilla.

Kuukausikorvausta saavalla ohjelmatyöntekijällä on oikeus tulla siirretyksi työvuorokohtaisten korvausten piiriin. Siirto astuu voimaan pyyntöä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

Yhtiön oikeus poistaa kuukausikorvaus on kuukausikorvauksen käyttöönoton yhteydessä määritellyn mukainen.

#### **4.4 TYÖAIKAMUODOT -työryhmä**

Perustetaan paikallinen työryhmä selvittämään työehtosopimuksen työaikamuotojen käyttöä ja tarkoituksenmukaisuutta. Osana työryhmän työtä selvitetään joustotyöajan käyttöönottomahdollisuuksia. Mahdollisista muutoksista työaikamuotojen käytössä sovitaan ennen työryhmätyöskentelyn päättymistä. Muutokset voidaan ottaa käyttöön sopimuskauden aikana. Työryhmän työskentely on tarkoitus saada päätökseen 30.9.2020 mennessä.

Helsingissä, helmikuun 28. päivänä 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Hanne Aho

Sanna Nikula

# YLEISRADION OHJELMATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2020-2022

## 1. SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO

### 1.1 Soveltamisala

Tällä sopimuksella määrätään Yleisradio Oy:n (yhtiö, työnantaja) palveluksessa olevien ohjelmatyöntekijöiden (työntekijä) työehdot.

### 1.2 Yleiset ja erityiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n (SJL) välillä solmittuja sopimuksia:

- Harjoittelusäännökset (liite 1)
- Palkan määrittäminen lyhytaikaisessa ja osa-aikaisessa ohjelmatyössä (liite 2)
- Suojavaatetusta ja -varusteita koskeva sopimus (liite 3)
- Luottamushenkilösopimus (liite 4)
- Irtisanomissuojasopimus (liite 5).

### 1.3 Järjestäytymisvapaus

Järjestäytymisvapaus on molemmin puolin loukkaamaton.

### 1.4 Voimassaoloaika

Tämä sopimus on liitteineen voimassa 28.2.2020-28.2.2022. Sopimus jatkuu 28.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisannottu.

## 2 TYÖSUHDE

### 2.1 Työsuhteen syntyminen ja työsopimus

Työsopimus on aina tehtävä kirjallisesti, ja se on voimassa joko toistaiseksi tai määräajan. Määräaikaiseen työsuhteeseen otetun ohjelmatyöntekijän työsopimuksesta tulee ilmetä sopimuksen pituus ja määräaikaisuuden peruste. Yhtiön tavoitteena on hoitaa pysyvät tehtävät vakinaisen henkilökunnan voimin.

Mikäli kyseessä on vähintään kuukauden pituisen määräaikaisen työsopimuksen jatko samassa tehtävässä ja uusi määräaikainen työsopimus kestää vähintään kuukauden, työsopimus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen uuden määräaikaisen työsuhteen alkua. Tästä voidaan poiketa, jos määräaikaisuuden jatkotarve ilmenee em. aikamäärettä myöhemmin. Poikkeamismahdollisuus on

esimerkiksi silloin, jos kyse on sairauslomasijaisen määräaikaisuuden jatkosta tilanteessa, jossa sairaus jatkuu.

Työsopimuslain 1:3:n mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain perustellusta syystä. Perusteltu syy on kyseessä silloin, kun työtä teetetään vain määrätyn ajan, eikä työvoiman tarve ole jatkuva. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. (Tämän kappaleen tarkoitus on kertoa lain sisällöstä, eikä se ole osa työehtosopimusta.)

Mikäli työntekijälle ei kuukauden kuluessa työsuhteen alusta tehdä kirjallista työsopimusta, jossa ilmoitetaan työsuhteen määräaikaisuus ja määräaikaisuuden peruste, pidetään työsuhdetta toistaiseksi voimassaolevana.

Työsopimukseen kirjataan myös mahdolliset loman kertymistä ja pitämistä koskevat erityisehdot.

Työsuhteen alussa on kuuden kuukauden koeaika, jonka aikana kumpikin osapuoli voi purkaa työsopimuksen ilman irtisanomisaikaa. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. Toistuvissa määräaikaissa, samaa tai samankaltaista työtä koskevissa työsuhteissa koeaikaa noudatetaan ainoastaan yhden kerran. Vuotta lyhyemmässä työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

## 2.2 Työsuhteen irtisanominen

Yhtiön on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

- 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden
- yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
- kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta
- neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta
- kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Ohjelmatyöntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

- 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Työnantajan ja ohjelmatyöntekijän kesken voidaan irtisanomajoista sopia toisinkin.



## 2.3 Työsuhteen purkaminen

Työsuhte voidaan purkaa

- työsopimuslaissa mainituissa tapauksissa erittäin painavista syistä
- koeaikana

## 2.4 Muut työsuhdetta koskevat säännökset

Työnantaja

- selvittää uudelle ohjelmatyöntekijälle, mitä työehtosopimusta tämän työsuhteeseen sovelletaan, sekä tutustuttaa tämän luottamushenkilö- ja neuvottelujärjestelmään
- tiedottaa ohjelmatyöntekijälle tätä koskevista päätöksistä
- neuvottelee ohjelmatyöntekijän kanssa tämän tehtäviä koskevista suunnitelmista ja muutoksista.

Ohjelmatyöntekijää ei saa velvoittaa toimimaan vastoin hyvää journalistista tapaa eikä suorittamaan tehtävää, joka on hänestä nöyryyttävä tai ei kuulu hänen toimeensa. Jos ohjelmatyöntekijä tällaisessa tapauksessa kieltäytyy tehtävästä, hän ei saa joutua painostuksen tai seuraamusten kohteeksi.

## 2.5 Osa-aikainen työ

Ohjelmatyöntekijän peruskuukausipalkkaa korotetaan kertoimella 1,1, kun hänen työsopimuksensa mukainen työaikansa ei työnantajasta johtuvasta syystä ylitä osa-aikatyössä 30:tä tuntia viikossa tai 90:tä tuntia kolmessa viikossa.

## 2.6 Sivutoimet

Sivutoimien osalta noudatetaan erillistä ohjetta, joka on yhtiön intranetissä.

## 2.7 Etätyö

Tiimeittäin on keskusteltava etätyön soveltuvuudesta ja periaatteista. Tämän jälkeen tiimissä sovitaan etätyökäytännöistä tarvittaessa huomioiden yksilölliset toimenkuvat. Etätyön pelisäännöt määräytyvät kulloinkin voimassa olevan yhtiön ohjeistuksen ja tiimisopimusten mukaisesti.

## 3 TYÖAIKA

Sovellettava työaikamuoto valitaan tehtävän ja ohjelmatuotannon vaatimusten perusteella.

### 3.1 Jaksotyöaika

Jaksotyöajassa työnantaja laatii jokaiselle työntekijälle kolmiviikkoisjaksoittain työvuoroluettelon, josta ilmenee, milloin säännöllinen työaika alkaa ja päättyy, sekä päivittäiset ja viikoittaiset lepoajat. Jaksotyöaikaa sovelletaan niissä töissä, joissa tuotannolliset syyt sitä edellyttävät.

Jaksotyöaikaa noudattavien henkilöiden säännöllinen työaika on keskimäärin 111 tuntia (6.4.2020 lukien) kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Työajan tulee tasoittua keskimäärään vuoden (52 viikon) pituisella tasoittumisjaksolla. Työnantajalla on oikeus teettää tarvittaessa työtä yli 111 tunnin (6.4.2020 lukien) 120 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksossa.

Työajan tasoittuminen 111 tunnin (6.4.2020 lukien) keskimäärään tarkistetaan vähintään kerran vuodessa yhtiön päättämänä ajankohtana. Työnantaja tiedottaa kyseisestä ajankohdasta tiimeittäin tai toiminnoittain. Jos jakson lopussa on yli- tai alijäämää, esimies ja työntekijä sopivat, miten se tasoitetaan mahdollisimman pian seuraavan puolivuotiskauden aikana.

Niissä kolmiviikkoisjaksoissa, joihin sattuvat

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- joulupäivä
- tapaninpäivä,

kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika lyhenee 7,5 tunnilla kutakin tällaista muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvaa juhlapäivää kohti.

Mikäli jakson säännöllistä työaikaa ei tuotannollisten syiden vuoksi ole mahdollista lyhentää edellä mainitulla tavalla, on työnantajalla oikeus teettää työtä enintään 120 tuntia. Tämä on ilmoitettava erikseen työvuoroluettelossa.

Työaikaa lyhentävä osuus korvataan antamalla vastaava vapaa-aika tai sopimalla vastaavasta rahakorvauksesta.

Ellei vastaavaa vapaata voida antaa saman tasoittumisjakson aikana, on jakson päättyessä sovittava seuraavalle jaksolle aika, jolloin vastaava vapaa pidetään.

Työviikko alkaa maanantaina kunkin työntekijän työajan alkaessa. Vuorokautinen säännöllinen työaika määräytyy työvuoroluettelon mukaan. Työvuorokausi vaihtuu työajan alkaessa riippumatta vuorokauden vaihtumisesta.

6.4.2020 lukien:

Yhtiö voi tämän kohdan estämättä ja siinä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ohjelmatyöntekijälle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaika enintään kahdeksan tuntia. Tässä yhteydessä kolmiviikkoisjakson työaika voi ylittää 120 tuntia. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi tuntipalkka mahdollisine vuorolisineen.

### 3.2 Säännöllinen vuorokautinen työaika

Säännöllisellä vuorokautisella työajalla tarkoitetaan työaika, jonka sijoittamisesta työnantaja määrää työnjohto-oikeutensa puitteissa. Työajanseurantajärjestelmässä on jokaiselle työntekijälle määritelty työvuoroluettelo, josta ilmenee, milloin säännöllinen työaika alkaa ja päättyy, sekä päivittäiset ja viikoittaiset lepoajat.

Säännöllistä vuorokautista työaika noudattavien henkilöiden päivittäinen työaika on pääsääntöisesti 7–8 tuntia ja viikoittainen keskimäärin 37 tuntia (6.4.2020 lukien).

Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan pidentää enintään 10 tuntiin, kunhan viikoittainen säännöllinen työaika viimeistään kahden seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin (6.4.2020 lukien). Työajan pidentämisestä on tällöin sovittava etukäteen, viimeistään edellisenä työpäivänä.

Viikossa työtunteja voi olla enintään 40 tuntia tai, jos viikon toinen vapaapäivä on siirretty jollekin muulle viikolle, 48 tuntia.

Työaika tasoitetaan keskimääräiseen 37 tuntiin (6.4.2020 lukien) viikossa niiden viikkojen lopussa, joihin sisältyvät 30.6. ja 31.12. Jos jakson lopussa on yli- tai alijäämää, esimies ja työntekijä sopivat, miten se tasoitetaan seuraavan puolivuotisjakson aikana.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan järjestää myös kaksi- tai kolmivuorotyöksi.

Niillä viikoilla, joihin sattuvat

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- joulupäivä
- tapaninpäivä,

viikoittainen työaika lyhenee 7,5 tunnilla kutakin tällaista muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvaa juhlapäivää kohti.

Osa-aikaisilla työntekijöillä arkipyhäviikkojen työajan lyhentämisessä noudetaan erillistä ohjetta, joka on yhtiön intranetissä.

Mikäli säännöllistä työaika ei tuotannollisten syiden vuoksi ole mahdollista lyhentää arkipyhäviikolla, säännöllisen työajan pituus on 40/48 tuntia. Tämä on ilmoitettava erikseen työvuoroluettelossa. Työaika lyhentävä osuus korvataan antamalla vastaava vapaa-aika, ellei sovita vastaavasta rahakorvauksesta. Mikäli vastaavaa vapaata ei voida antaa saman tasoittumisjakson aikana, on jakson päättyessä sovittava seuraavalle jaksolle aika, jolloin vastaava vapaa pidetään.

6.4.2020 lukien:

Yhtiö voi tämän kohdan estämättä ja siinä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ohjelmatyöntekijälle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaika enintään kahdeksan tuntia. Tässä yhteydessä vuorokautinen työaika voi olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen 48 tuntia. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi tuntipalkka mahdollisine vuorolisineen.

### 3.3 Kokonaispalkka

#### Kokonaispalkkaus

Joustava työaika- ja palkkausjärjestely, jossa peruskuukausipalkkaan on lisätty erillisenä osana kokonaispalkkalisä, joka korvaa 3.3.1 kohdassa luetellut lisät.

Työntekijä suunnittelee työaikansa tarkoituksenmukaisella ja joustavalla tavalla ottaen huomioon sekä työn vaatimukset että oman elpymistarpeensa. Vuorokautinen työaika on enintään 9 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 40 (48) tuntia.

Kokonaispalkkaus työaikamuotona soveltuu sellaisiin työtehtäviin, joiden suorittaminen ei ole täysin sidoksissa muiden työntekijöiden töihin.

Itsenäisestä työskentelytavasta huolimatta työnantajan työnjohto-oikeus on kokonaispalkkausta sovellettaessa voimassa samalla tavalla kuin työsuhteessa muutoinkin.

6.4.2020 lukien:

Yhtiö voi tämän kohdan estämättä ja siinä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ohjelmatyöntekijälle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaika enintään kahdeksan tuntia. Tässä yhteydessä vuorokautinen työaika voi olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen 48 tuntia. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa.

Kokonaispalkkausta noudattavien henkilöiden säännöllinen työaika on keskimäärin 37 tuntia (6.4.2020 lukien) viikossa 26 viikon pituisella tasoittumisjaksolla. Tasoittaminen 37 tuntiin (6.4.2020 lukien) pyritään tekemään mahdollisim-

man pian syntyneen ylityksen jälkeen. Arkipyhät lyhentävät työaika samoin kuin säännöllisessä vuorokautisessa työajassa olevilla. Tuotannollisista syistä työaika voi olla enintään 9 tuntia vuorokaudessa. Viikossa työtunteja voi olla enintään 40 tuntia tai, jos viikon toinen vapaapäivä on siirretty jollekin muulle viikolle, 48 tuntia. Mikäli työntekijä itse määrittää työaikansa, vaihteluväli voi olla suurempi, kunhan viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin (6.4.2020 lukien) mahdollisimman pian.

Kokonaispalkkauksessa oleva työntekijä sitoutuu suunnittelemaan oman joustavan työaikansa ja kirjaamaan toteutuneet työtuntinsa annetun ohjeistuksen mukaisesti. Kirjauskäytännöstä sovitaan tarkemmin paikallisesti pääluottamus henkilön kanssa. Ylitöistä kokonaispalkkauksessa oleva työntekijä sopii esimiehen kanssa etukäteen. Ylityökorvaus lasketaan peruskuukausipalkasta (= tehtäväkohtainen palkka + henkilökohtainen lisä).

### 3.3.1 Kokonaispalkkalisä 9% (1.4.2020 lukien)

Kokonaispalkkauksella tarkoitetaan sellaista joustavaa työaika- ja palkkausjärjestelyä, jossa peruskuukausipalkkaan on lisätty erillisenä osana kokonaispalkkalisä. Kokonaispalkkalisä on vähintään 9 % (1.4.2020 lukien) tehtäväkohtaisesta palkasta.

Kokonaispalkkalisä korvaa

- työvuoroluettelon muuttamisen ja ohjelmatyöntekijän itsensä tekemän joustavan suunnittelun (3.4.3.)
- päivittäisen lepoajan siirtymisen (3.5.1.)
- yölepoaika lyhentävän työn (3.5.4)
- lauantaina tehtävän työn (3.6)
- iltatyökorvaukset (3.7)
- yötyökorvaukset (3.8)
- hälytysluonteisen työn korvaukset (3.9.3.), ei kuitenkaan klo 21-06 välisenä aikana annetun hälytyksen korvaamista
- yhtiön ajoneuvon kuljettamisen (4)

### 3.3.2 Muita kokonaispalkkauksen määräyksiä

Sunnuntaityö

Sunnuntaityö korvataan kuten säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

Lisätyö

Viikoittaisen työajan (37 t) (6.4.2020 lukien) ja ylityörajan (40 t) välinen aika on lisätyötä, joka korvataan antamalla vastaava määrä vapaata. Rahallinen korvaus ei tältä ajalta ole mahdollinen.

## Matka-aika

Kokonaispalkkauksessa työaikaan sisältymätön matka-aika, joka yksinään tai yhdessä työajan kanssa ylittää 9 t/vrk, korvataan antamalla sitä vastaava määrä vapaa-aikaa.

## Viikkolepopäivät

Kokonaispalkkauksen piirissä olevalle ohjelmatyöntekijälle kuuluu antaa viikoittain vähintään yksi ja keskimäärin kaksi lepopäivää. Mikäli ohjelmatyöntekijää kuitenkin tarvitaan tilapäisesti työhön ainoana lepopäivänään, on hänelle annettava työhön käytettyä aikaa vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana työstä muutoin maksettavan palkan lisäksi. Ellei vapaata voi pitää tänä aikana, korvaus maksetaan rahana. Kuuden päivän työviikkona (työviikkona, jonka toinen vapaapäivä siirtyy pidettäväksi myöhemmin) viikoittaisen ylityön alaraja on 48 tuntia.

## Ylitöiden korvaaminen

Kokonaispalkkauksessa ylityöt ovat joko vuorokautista tai viikoittaista ylityötä ja ne korvataan joko rahana tai vastaavana vapaana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä. Mikäli työntekijä sairastuu ennen ylityövapaiden alkua, siirtyvät vapaat pidettäväksi myöhemmin.

Kokonaispalkkaisten ylitöiden kirjaamisesta ks.3.3.

## Vuorokautinen ylityö

Esimiehen kanssa sovitusta vuorokautisesta ylityöstä (yli 9 tunnin päivä) korvataan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta tunneilta kaksinkertainen perustuntipalkka laskettuna peruskuukausipalkasta (= tehtäväkohtainen palkka + henkilökohtainen lisä).

Esim. 3 tunnin vuorokautinen ylityö (12 tunnin päivä) vastaa 5 tunnin vapaata tai 5 tunnin palkkaa.

## Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä (yli 40 tunnin työviikosta) maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta kaksinkertainen perustuntipalkka peruskuukausipalkan lisäksi.

## Työajan tasoittuminen

Mikäli työaika ei ole voitu tasoittaa aiemmin, se tehdään puolivuositain. Tarkasteluajankohdat ovat 30.6. ja 31.12. Jos vapaata on pitämättä puolivuotisjakson päättyessä, esimies ja työntekijä sopivat seuraavalta puo-

livuotiskaudelta ajankohdan, jolloin vapaa mahdollisimman pian pidetään.

## Työaikamuodon vaihtaminen

Kokonaispalkkausta käytetään tehtävissä, joissa työntekijällä on mahdollisuus itsenäisesti muokata työaikojaan. Työntekijä suunnittelee työaikansa tarkoituksenmukaisella ja joustavalla tavalla ottaen huomioon sekä työn vaatimukset että oman elpymistarpeensa.

Mikäli tehtävä kuitenkin edellyttää jatkuvasti työn tekemistä siten, että työstä tulisi maksaa iltatyö- yms. korvauksia, on ohjelmatyöntekijällä oikeus tulla siirretyksi jaksotyöhön. Siirron yhteydessä kokonaispalkkaus puretaan kaikilta osiltaan.

### 3.3.3 Työsopimuksen alkaminen ja päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 37 tuntiin (6.4.2020 lukien) viikossa tai 111 tuntiin (6.4.2020 lukien) kolmessa viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika ylittää 37 tuntia (6.4.2020 lukien) viikkoa kohti tai 111 tuntia (6.4.2020 lukien) kolmea viikkoa kohti. Tämän tuntimäärän ylittävilta tunneilta maksetaan lisä- ja ylityötä vastaava korvaus. Määräaikaisilla työntekijöillä tasoittumisjaksot määräytyvät siten, että jakso alkaa tai päättyy työsuhteen alkaessa tai päättyessä.

## 3.4 Työvuorot

### 3.4.1 Työvuoroluettelo

Työnantaja laatii jokaiselle työntekijälle työvuoroluettelon, josta ilmenee, milloin säännöllinen työaika alkaa ja päättyy, sekä päivittäiset ja viikoittaiset lepoajat.

Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työaika, jonka sijoittamisesta työnantaja määrää työnjohto-oikeutensa puitteissa. Työvuoroluettelo laadittaessa pyritään mahdollisimman suureen suunnitelmallisuuteen. Työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi voidaan työtä teettää ainoastaan henkilön omalla suostumuksella.

Työvuoroluettelo on jaksotyöaikamuodossa laadittava kolmen viikon jaksoille. Työvuoroluettelo on ilmoitettava työntekijälle viimeistään luetteloon merkittyä ensimmäistä työvuoroa edeltävänä maanantaina ennen kello 18.

Elleivät esimies ja työntekijä toisin sovi, jaksotyöaika noudattavien työvuorot on järjestettävä työvuoroluettelossa siten, että säännöllinen työaika vuorokaudessa on vähintään 4 ja enintään 12 tuntia.

Säännöllistä vuorokautista työaika noudattavien työvuorot on järjestettävä työvuoroluettelossa siten, että säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 8 tuntia tai työaika tilapäisesti pidennettäessä 10 tuntia.

Viikoittaiset lepoajat on merkittävä työvuoroluetteloon siten, että viikkolepopäivä, viikon toinen vapaapäivä ja tasausvapaapäivät ovat selvästi tunnistettavissa.

Viikkolepopäivät ja viikon toiset vapaapäivät on ilmoitettava kolmeksi viikoksi eteenpäin viimeistään maanantaisin ennen kello 18.

Päivittäinen lepoaika voidaan ilmoittaa aikana tai aikavälinä. Tarkoituksenmukainen lepoajan järjestämistapa valitaan huomioon ottaen työn luonne siten, että lepoaika pääsee toteutumaan mahdollisimman hyvin. Mikäli päivittäinen lepoaika ilmoitetaan aikavälinä, aikavälin pituus on kaksi tuntia, jonka rajoissa työntekijä saa pitää lepoajan ottaen huomioon työtilanteen asettamat vaatimukset.

Työvuoroluettelo laadittaessa otetaan jaksotyössä mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän vapaapäivätoiveita, joita voi olla enintään kaksi kalenteripäivää kolmiviikkoisjaksoa kohden. Vapaapäivätoiveiden esittäminen ja huomioonottaminen työvuoroluettelo laadittaessa toteutetaan toiminnoittain päätetyllä tavalla.

#### 3.4.2 Ilta- ja yötyön rajoitukset

Kun työtä teetetään iltaisin, on työvuorot järjestettävä siten, että samalle työntekijälle tulee työtä kello 18:n jälkeen enintään keskimäärin puolessa kalenteripäivistä ja enintään viitenä päivänä peräkkäin kolmiviikkoisjakson aikana. Tästä voidaan poiketa työntekijän suostumuksella.

Kun työtä teetetään tämän sopimuksen tarkoittamaan yötyöaikaan, on työvuorot järjestettävä siten, että keskimäärin enintään puolessa työntekijän työvuoroista on sijoitettu säännöllistä työaikaa kello 23:n ja 6:n välille. Tästä voidaan poiketa työntekijän suostumuksella.

Edellä mainitut rajoitukset eivät saa johtaa työtuntivelvoitteen jäämiseen vaakaiksi. Luottamushenkilön kanssa sovitaan tarvittavista poikkeuksista näihin rajoituksiin.

#### 3.4.3 Työvuoroluettelon muuttaminen

##### a) Yhtiön määrättävissä olevat työvuoroluettelon muutokset

Työvuoroluettelon julkistamisen jälkeen siihen saa tehdä vain välttämättömiä muutoksia, jotka eivät kuitenkaan saa koskea viikkolepopäivää eivätkä viikon toista vapaapäivää. Tällaisia välttämättömiä muutoksia voidaan tehdä henkilöä kohti kolmiviikkoisjakson aikana enintään kaksi ja viikon aikana enintään yksi. Välttämättömistä muutoksista aiheutuvat haitat on pyrittävä tasaamaan mahdollisimman hyvin työyhteisössä.

Kun työvuoro siirtyy kokonaan toiselle päivälle, muutos on ilmoitettava työntekijälle ennen kello 18:ttä viimeistään kahta yötä ennen muutettavaa työvuoro-



roa. Kun työvuoro siirtyy saman vuorokauden sisällä eikä, työajan pituus muutu, voidaan ilmoitus kuitenkin antaa edellisen työvuoron kuluessa ennen kello 18:tta.

Edellä sanotun estämättä työvuoroluettelon antamisaikataulua noudattaen ohjelmatyöntekijälle ilmoitettu matka-aika voidaan rajoituksetta muuttaa työajaksi ja päinvastoin, jos työntekijän työhönsidonnaisuusaika ei muutu.

Matkатыön aikana työvuoroluettelo voidaan muuttaa rajoituksetta. Matkатыölä tarkoitetaan tässä matkaa, jonka kokonaiskesto on vähintään 24 tuntia.

Työvuoroluettelon tehtävän muutoksen syy on aina ilmoitettava työntekijälle.

Tässä a)-kohdassa kerrotuissa rajoissa tehdyistä työvuoromuutoksista ei makseta korvausta.

#### b) Sopimista edellyttävät työvuoroluettelon muutokset

Muissa kuin a)-kohdan mukaisissa tilanteissa työvuoroluettelon muuttaminen edellyttää työntekijän suostumuksen.

Mikäli työvuoroluettelo on muutettu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijän suostumuksella, maksetaan korvauksena perustuntipalkka kahdelta tunnilta,

- o jos työvuoro siirretään samanmittaisena saman vuorokauden sisällä ja muutos on vähintään kahden tunnin suuruinen tai,
- o jos työvuoro siirretään samanmittaisena kokonaan toiselle päivälle.

#### 3.4.4 Työajan sijoittelu vuosiloman yhteydessä

Ellei tuotannollisista tai työn järjestelyistä johtuvista syistä muuta johdu, pyritään maanantaina alkavaa vuosilomaa edeltävä viikonloppu järjestämään työstä vapaaksi.

### 3.5 Lepoaika

#### 3.5.1 Päivittäinen lepoaika

Työpäivä on yhdenjaksoinen lukuun ottamatta päivittäistä lepoaikaa (ruokautunti). Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa eikä päivittäistä lepoaikaa tämän vuoksi voida antaa, työntekijälle annetaan tilaisuus aterioida työn aikana.

Jos työvuoron pituus on kuutta tuntia pitempi, on työntekijälle annettava yksi säännöllinen vähintään puolituntia ja enintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijällä on oikeus poistua työpaikalta. Tämä aika ei ole työaika. Päivittäinen lepoaika on järjestettävä työvuoron keskivaiheilla. Jos työaika ylittää kymmenen tuntia, annetaan lisäksi tilaisuus aterioida työn aikana.

## Lepoajan siirtyminen

Jos päivittäinen lepoaika (ruokatunti) siirtyy tuotannosta johtuvista syistä yli 15 minuuttia työvuoroluettelossa ilmoitetusta ajasta tai aikavälistä, työntekijä merkitsee tauottoman toteuman työajanseurantajärjestelmään. Mikäli lepoaikaa ei voida lainkaan pitää, työntekijälle annetaan tilaisuus aterioida työvuoron aikana.

## Päivittäisen lepoajan aikana tehdyn työn korvaaminen

Mikäli päivittäisen lepoajan aikana on tehty työtä työnantajasta johtuvasta syystä, maksetaan lepoaikana tehdystä työstä tämän työehtosopimuksen mukainen palkka. Tämän lisäksi annetaan tilaisuus aterioida työvuoron aikana ja luetaan ateriointiin kuuluva aika työajaksi.

Työntekijällä on päivittäin oikeus kahteen viidentoista minuutin kahvitaukoon. Nämä tauot luetaan työaikaan kuuluviksi.

### 3.5.2 Viikoittainen lepoaika

#### Varsinainen viikkolepopäivä ja viikon toinen vapaapäivä

Työntekijälle annetaan viikoittain vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikoittainen lepoaika (työvuoroluettelossa VL).

Viikon toisen vapaapäivän (työvuoroluettelossa VP) tulee olla vähintään 24 tunnin mittainen vapaa-aika.

Jollei tuotannollista syistä muuta johdu, annetaan viikon toinen vapaapäivä varsinaisen viikkolepopäivän yhteydessä siten, että viikoittainen lepoaika on vähintään 54 tuntia.

Tuotannollisista syistä viikon toinen vapaapäivä (VP) voidaan siirtää annettavaksi viimeistään seuraavan kolmiviikkoisjakson aikana. Siirretty vapaapäivä annetaan muun vapaapäivän yhteydessä, ellei tuotannollisista syistä muuta johdu tai työntekijän kanssa toisin sovita.

Työntekijälle on annettava vähintään joka neljäs viikonloppu (lauantai ja sunnuntai) vapaaksi.

### 3.5.3 Viikoittaisena lepoaikana tehdyn työn korvaaminen

Varsinaisena viikkolepopäivänä tehtyä työtä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn varsinaisen viikkolepopäivän (VL) aikana.

Viikon toisena vapaapäivänä tehtyä työtä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn viikon toisen vapaapäivän (VP) aikana.

Varsinaisena viikkolepopäivänä tai viikon toisena vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan korvaus siten, että kyseisen kalenteriviikon

- ensimmäiseltä menetetyltä vapaapäivältä maksetaan puolen perustuntipalkan suuruinen korvaus peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi
- seuraavilta menetetyiltä vapaapäiviltä maksetaan yksinkertaisen perustuntipalkan suuruinen korvaus peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi

Viikoittaisena lepoaikana tehdystä työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vastaavan vapaa-ajan laskennassa noudatetaan tämän kohdan säännöksiä vapaapäivänä tehdystä työstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä.

#### 3.5.4 Yölepoaika

Elleivät esimies ja työntekijä toisin sovi, työvuoroluettelo on laadittava siten, että työvuorojen väliin jää vähintään 10 tunnin lepoaika.

Yölepoaikaa lyhentävällä työllä tarkoitetaan työtä, joka lyhentää 10 tunnin yölepoaikaa. Yölepoaikaa lyhentävästä työstä maksetaan perustuntipalkkaan 100 %:n lisä, johon sisältyy ilta- ja yötyökorvaus.

Lisä voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä.

### 3.6 Lauantai- ja sunnuntaityö (1.4.2020 sisältävän kolmiviikkoisjakson alusta lukien)

Lauantaityötä on työ, jota tehdään lauantaisin klo 6.00-18.00. Lauantaityöstä maksetaan 20 %:n lisä perustuntipalkkaan, paitsi sellaisilta lauantapäiviltä, joilta jo maksetaan sunnuntaityökorvaus. Lauantaityökorvaus lasketaan peruskuukausipalkasta (=tehtäväkohtainen palkka + henkilökohtainen lisä).

Sunnuntaityönä pidetään työtä, joka tehdään

- sunnuntaina
- kirkollisena juhlapäivänä
- itsenäisyyspäivänä
- vapunpäivänä
- pääsiäislauantaina
- juhannuksena
- juhannus- ja jouluaattona

Sunnuntaityöstä suoritetaan yksinkertainen perustuntipalkka peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi

si. Sunnuntaityökorvaus lasketaan peruskuukausipalkasta (= tehtäväkohtainen palkka + henkilökohtainen lisä).

Esim. 1. Jos työvuoro alkaa lauantaina kello 22, sunnuntaikorvaus alkaa kello 24 (vuorokauden vaihtuessa).

Esim. 2. Jos työvuoro alkaa sunnuntaina kello 22, sunnuntaikorvausta maksetaan kello 24:ään saakka (kahdelta tunnilta).

Lauantai- ja sunnuntaityöstä maksettava korvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä.

### **3.7 Iltatyö** (1.4.2020 sisältävän kolmiviikkoisjakson alusta lukien)

Iltatyötä on työ, jota tehdään kello 18.00 – 24.00 (0.00). Iltatyöstä maksetaan 20 %:n lisä perustuntipalkkaan.

Lauantaisin ja sunnuntaisin suoritetusta iltatyöstä maksetaan iltatyökorvauksena 30 % perustuntipalkasta.

Iltatyöstä maksettava rahakorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä, elleivät esimies ja työntekijä toisin sovi.

### **3.8 Yötyö** (1.4.2020 sisältävän kolmiviikkoisjakson alusta lukien)

Yötyötä on kello 24.00 (0.00) – 6.00 tehtävä työ.

Yötyöstä maksetaan 50%:n lisä perustuntipalkkaan.

Jos työvuoro alkaa ennen kello 6:tta, 50 %:n suuruista yötyökorvausta maksetaan vuoron ajalta myös kello 6:n jälkeen, kuitenkin enintään kahdelta tunnilta.

Sunnuntaina tehdystä yötyöstä maksetaan yötyökorvaus kaksinkertaisena.

Yötyöstä maksettava korvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä, elleivät esimies ja työntekijä toisin sovi.

### **3.9 Muut työaikaa koskevat määräykset**

#### **3.9.1 Lisätyö**

Lisätyötä on työ, joka ylittää työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan, mutta ei ylityörajaa.

Säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

- o vuorokautista lisätyötä on työ, joka tehdään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi lain määräämään enimmäismäärään (kahdeksaan/kymmeneen tuntiin) saakka vuorokaudessa
- o viikoittaista lisätyötä on työ, joka tehdään säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi 40 tuntiin saakka viikossa.

Vuorokautinen lisätyö korvataan ensin, ja mikäli sen jälkeen vielä on jäljellä lisätyötä, se korvataan viikoittaisena lisätyönä.

Jaksotyöajassa jaksolisätyötä on työ, joka tehdään säännöllisen jaksoittaisen työajan (keskimäärin 111 tuntia (6.4.2020 lukien)) lisäksi 120 tuntiin saakka kolmessa viikossa.

Yhtiö voi teettää lisätyötä vain työntekijän suostumuksella. Lisätyön tekemisestä on sovittava mahdollisimman aikaisin, mikäli mahdollista, jo työvuoroluettelon laatimisen yhteydessä.

Lisätyöstä suoritetaan peruskuukausipalkan lisäksi yksinkertainen perustuntipalkka.

Lisätyöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa lisätyön tekemisestä.

### 3.9.2 Ylityö

Yhtiö voi teettää ylityötä vain työntekijän suostumuksella. Ylityön tekemisestä on sovittava mahdollisimman hyvissä ajoin.

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava 6 kk kuluessa ylityön tekemisestä.

Mikäli työntekijä sairastuu ennen ylityövapaiden alkua, siirtyy vapaa pidettäväksi myöhemmin

#### Vuorokautinen ylityö säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

Vuorokautista ylityötä on työ, jota säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattava työntekijä tekee vuorokaudessa yli 8 tunnin taikka työaikaa tilapäisesti pidennettäessä yli 10 tunnin.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta kaksinkertainen perustuntipalkka.

Kun kaksinkertaisella perustuntipalkalla korvattavaa viikoittaista ylityötä seuraa välittömästi vuorokautinen ylityö maksetaan kahdelta ensimmäiseltäkin tunnilta kaksinkertainen peruspalkka.

Sunnuntaisin ja lauantaisin sekä kirkollisten juhlapäivien, itsenäisyyspäivän, vapun ja uudenvuodenpäivän aattona maksetaan aina kaksinkertainen tuntipalkka myös kahdelta ensimmäiseltä tunnilta.

#### Viikoittainen ylityö säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

Viikoittaista ylityötä on se työ, jota säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattava tekee viikossa yli 40 tunnin, siltä osin kuin se ei ole vuorokautista ylityötä. Viikoittaista ylityötä tarkasteltaessa työajasta lasketaan ensin vuorokautiset ylityötunnit ja jäljelle jääneet ylityötunnit ovat viikoittaista ylityötä.

Työaikaa keskimääräistettäessä ylityötä on työ, jota työntekijä tekee työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi ja joka ylittää 40 tunnin keskimäärän.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta kaksinkertainen perustuntipalkka.

#### Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, jota jaksotyöaikaa noudattava tekee yli 120 tunnin kolmen viikon pituisena ajanjaksona.

Jaksoylityöstä maksetaan kaksinkertainen perustuntipalkka.

Mikäli työntekijä sairastuu ennen ylityövapaiden alkua, siirtyvät vapaat pidettäväksi myöhemmin.

#### 3.9.3 Hälytysluonteinen työ

Hälytysluonteinen työ tehdään hälytyskutsun perusteella siten, että työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella jo poistuttuaan työpaikalta. Mikäli henkilön kanssa on sovittu varallaolosta ja hänet kutsutaan työhön varallaoloaikanaan, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.

Hälytysluonteisesta työstä työntekijälle maksetaan vähintään yhden tunnin palkka mahdollisine ylityökorvauksineen ja lisäksi ns. hälytysrahaa seuraavasti:

- perustuntipalkka kahdelta tunnilta, jos hälytyskutsu on annettu kello 6:n ja 21:n välisenä aikana
- perustuntipalkka kolmelta tunnilta, jos hälytyskutsu on annettu kello 21:n ja 6:n välisenä aikana.

Kun kutsu hälytysluonteiseen työhön on annettu kello 21:n ja 6:n välisenä aikana ja työ on myös tehty kyseisenä aikana, maksetaan työstä kaksinkertainen perustuntipalkka, johon sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset. Hälytysrahan maksaminen ei vähennä oikeutta työehto- ja palkkasopimuksen mukaisiin muihin korvauksiin.

Hälytysluonteista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti ohjelmatyöntekijän säännöllistä työaika.

#### 3.9.4 Työajan enimmäismäärä

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakson pituus on 12 kuukautta.

### 3.10 Varallaolo

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että ohjelmatyöntekijä on velvollinen olemaan työajan ulkopuolella valmiudessa niin, että hänet voidaan kutsua töihin. Varallaolosta sovitaan kirjallisesti. Työn tekeminen voi tapahtua työpaikalla, tuotantopaikalla tai etäyhteyksien välityksellä.

Varallaoloaika ei lueta työajaksi. Mikäli esimies määrää varallaolijan töihin, varallaolo muuttuu työajaksi.

Varallaoloajasta suoritetaan korvausta puolen perustuntipalkan mukaan.

### 3.11 Puhelinohjeet

Jos työntekijän toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan puhelimitse erityisiä toimintaohjeita, tulee tämä ottaa huomioon hänen kokonaispalkkauksessaan tai maksaa puhelinohjevelvollisuudesta erillistä lisää siten kuin paikallisesti sovitaan. Korvauksesta sovittaessa otetaan huomioon velvollisuuden sitovuus, puhelimesta annettavien ohjeiden määrä (esim. viikossa tai kuukaudessa) sekä sidottuna olon kesto ja sijoittuminen eri vuorokaudenaikoihin.

Ks. erillinen ohje.

## 4 YHTIÖN AJONEUVON KULJETTAMINEN

Yhtiön ajoneuvon kuljettamisesta maksetaan ohjelmatyöntekijälle erillistä korvausta 12,09 euroa/työvuoro (1.4.2020 lukien).

Kevyen ajoneuvon (kokonaispaino enintään 3 500 kg) kuljettamisesta korvausta maksetaan ainoastaan, jos kyse on

- ohjelmatyötehtävän edellyttämästä henkilökuljetuksesta, jossa työvuoron aikana ohjelmatyöntekijän kuljetettavana on useita henkilöitä; tai
- tavarankuljetuksesta, jossa työvuoron aikana ohjelmatyöntekijä ajamisen lisäksi lastaa ja/tai purkaa ajoneuvon merkittävän tavaramäärän. Tällä tarkoitetaan vähintään tavanomaisen tv-kuvauskaluston paino- ja kokoluokkaa olevaa kuljetusta.

Sekä raskaan (yli 3 500 kg) että kevyen ajoneuvon osalta korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että

- työnjohto on antanut ohjelmatyöntekijälle nimenomaisen ajomääräyksen tai
- itseohjautuvassa työssä ajoneuvon kuljettaja on valittu siten, että tiimissä/työryhmässä maksettavien ajoneuvon kuljetuskorvausten yhteismäärä jää mahdollisimman pieneksi. Jos ajomatka kestää yli kahdeksan tuntia, voidaan ajoneuvon kuljetuskorvaus maksaa kahdelle ajoneuvoa kuljettaneelle henkilölle.

Ohjelmatyöntekijä ei ole vastuussa yhtiön ajoneuvoa kohdanneen vaurion korvaamisesta, ellei hän ole aiheuttanut sitä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

Muutoin yhtiön ajoneuvon kuljettamisen osalta noudatetaan yhtiössä kulloinkin voimassa olevia ohjeita.

ks. OTO-kuljettajien ohjeistus.

## **5 MATKUSTAMINEN**

### **5.1 Matka-ajan käsite**

Kohtia 5.2 ja 5.3 sovellettaessa matkaan käytetyn ajan katsotaan alkavan, kun ohjelmatyöntekijä lähtee matkalle työnantajan määräämästä tai sovitusta lähtöpaikasta. Lähtöpaikka voi olla esimerkiksi ohjelmatyöntekijän varsinainen työpaikka, hänen kotinsa, tuotantopaikka tai matkalla käytetty majoituspaikka.

Matka-aika päättyy kun ohjelmatyöntekijä aloittaa työn tekemisen matkakohteessa, saapuu majoituspaikkaansa matkakohteessa tai kun ohjelmatyöntekijä palaa varsinaiselle työpaikalleen tai kotiinsa.

Kodin ja varsinaisen työpaikan väliseen matkaan käytettyä aikaa ei koskaan katsota matka-ajaksi.

Päivärahojen maksamisessa sovellettava matkavuorokausi poikkeaa edellä esitetystä ja se on määritelty yhtiön matkustusohjesäännössä.

### **5.2 Matka-ajan korvaus**

Matkaan käytetty aika on työaika vain kohdan 5.3 mukaisissa tilanteissa. Muissa tapauksissa matka-aika ei ole työaika, vaan se korvataan maksamalla matkustamiseen käytetyltä ajalta yksinkertaisen tuntipalkan suuruista korvausta.

Matka-ajan korvausta ei makseta kello 22:n ja 7:n väliseltä ajalta, mikäli yhtiö kustantaa ohjelmatyöntekijälle liikennevälineessä makuu- tai hyttipaikan.

Esimies ja työntekijä voivat sopia, että matkustusajalta maksettava korvaus vaihdetaan vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa matkustamisesta.



Kokonaispalkkauksessa työaikaan sisältyvätön matka-aika, joka yksinään tai yhdessä työajan kanssa ylittää 9 t /vrk, korvataan antamalla sitä vastaava määrä vapaa-aikaa.

### 5.3 Työajaksi katsottava matka-aika

*Työvuorojärjestelyistä johtuvat syyt, joiden perusteella matka-aika luetaan työajaksi:*

- a) Työvuoroluettelon mukaisena säännöllisenä työaikana tapahtuva matkustaminen katsotaan aina työajaksi.
- b) Jaksotyössä ennalta tiedetyksi matkustuspäiväksi on suunniteltava vähintään neljän tunnin työvuoro. Jos varsinaista työntekoa ei ole lainkaan tai sitä on alle neljä tuntia, on matka-aikaa merkittävä työajaksi siten, että neljän tunnin vähimmäisaika täyttyy.
- c) Työehtosopimuksen 3.5.1. kohdan määräykset työpäivän yhdenjaksoisuudesta ovat voimassa myös matkapäivinä. Matkustaminen kesken työpäivän, toisin sanoen muulloin kuin ennen työnteon aloittamista tai työnteon päättymisen jälkeen, on työaikaa.

*Matka-aika luetaan työajaksi, koska se katsotaan työsuorituksiksi:*

- d) Ohjelmatyöntekijä kuljettaa yhtiön ajoneuvoa siten, että edellytykset ajoneuvon kuljetuskorvaukselle työehtosopimuksen kohdan 4 mukaisesti ovat olemassa.
- e) Julkisilla kulkuvälineillä matkustettaessa matka-aika katsotaan työajaksi, jos ohjelmatyöntekijä joutuu kuljettamaan mukanaan työssään tarvitsemia välineitä, jotka painoltaan ja/tai kooltaan ovat hyvin merkittävästi tavanomaisia käsimatkatavaroita hankalimmat kuljettaa ja joita ohjelmatyöntekijä joutuu pääosan matka-ajasta tai koko matka-ajan henkilökohtaisesti valvomaan. Neljä tuntia ylittävän matka-ajan osalta tästä voidaan sopia työntekijän kanssa toisin.
- f) Työnantajan muulla kuin julkisella kulkuvälineellä järjestämään kuljetukseen osallistumista pidetään työaikana, jos ohjelmatyöntekijällä on kuljetuksen lähtöpaikalla työnantajan määräämiä työtehtäviä, kuten esimerkiksi kaluston hakemista tai osallistumista ohjeiden antamiseen.
- g) Ohjelmatyöntekijä suorittaa matkustamisen aikana esimiehen kanssa ennalta sovittuja tai esimiehen määräämiä työtehtäviä.

Kohtia d) ja g) lukuun ottamatta matkustamisessa ei yleensä ole kyse työaikalain tarkoittamasta työajasta, vaikka se tämän työehtosopimuksen mukaan katsottaisiin työajaksi. Lakisääteisen työaikakirjanpidon toteuttamiseksi on nämä tunnit eroteltava työaikakirjanpitojärjestelmässä.

### 5.4 Matkakustannusten korvaaminen

Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti kustannuksia.

Matkakustannusten korvaukset maksetaan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

## 5.5 Ulkomailta suoritettu työ

Jaksotyössä olevan yksittäisen ohjelmatyöntekijän kanssa voidaan sopia, että ulkomaille suuntautuvan matkan työtunneilta palkka maksetaan 20 prosentilla korotettuna, joka korvaa mahdolliset työvuoroluettelon muuttamisesta aiheutuvan haittakorvaukset, ilta- ja yötyölisät sekä yölepoaika lyhentävän työn korvaukset. Sopimuksen voimassaollessa työvuoroluetteloa voidaan muuttaa rajoituksetta vapaapäiviä lukuun ottamatta ja ilman työntekijän erillistä suostumusta. Matka-ajan korvausta ei koroteta.

Useamman työntekijän ulkomaille suuntautuviissa produktioissa ei tämän kohdan määräystä sovelleta, vaan asiasta voidaan sopia paikallisesti luottamushenkilön kanssa.

## 6 PALKAT JA PALKANMAKSU

### 6.1 Käsitteitä

#### Aikapalkka

Palkkaustapa, joka perustuu sovittuun työaikaan. Aikapalkkaisia ovat kuukausipalkkaiset ja tuntipalkkaiset työntekijät.

#### Tuntipalkka

Ohjelmatyöntekijälle yhden tunnin työstä maksettava henkilökohtainen palkka, joka saadaan jakamalla peruskuukausipalkka luvulla 152.

#### Suoritepalkka

Palkkaustapa, jossa työsuoritus ei ole sidottu aikaan vaan tehtyyn suoritteeseen. Suoritepalkkaiset työntekijät ovat Yhtyneet-sopimuksen piirissä.

#### Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka on tehtävän vaativuuteen perustuva osuus palkasta. Se määritetään kunkin työntekijän tehtävälle Palkkavaaka-pisteityksellä. Tehtävien vaativuusluokitus tehdään luokitustoimikunnissa, jotka muodostuvat luottamushenkilöistä ja yhtiön edustajista erikseen sovittavalla tavalla.

Luokitustoimikunta arvioi tehtävän luokituksen aina, kun henkilö siirtyy toiseen tehtävään tai kun tehtävän vaatimukset ovat selvästi muuttuneet. Jos henkilön tehtävä muuttuu olennaisesti tai hän tulee uutena työehtosopimuksen piiriin, tehtäväluokitus suoritetaan noin neljän kuukauden kuluttua uuden tehtävän alkamisajankohdasta. Eesityksen luokituksesta tekee joko esimies, työntekijä itse tai luottamushenkilö.

## Peruskuukausipalkka

Säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksettava henkilökohtainen palkka, joka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta ja mahdollisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (heko). Peruskuukausipalkka sisältää myös mahdolliset kiinteät tehtävään liittyvät korvaukset ja kokonaistyöajassa kokonaispalkkalisän, joka on tämän työehtosopimuksen mukaan vähintään 9% tehtäväkohtaisesta palkasta (ks. kohta 3.3.).

Työntekijälle kuukausittain maksettava palkka sisältää peruskuukausipalkan lisäksi myös ylityölisät ja haittatyölisät sekä muut satunnaiset korvaukset.

## 6.2 Tehtäväkohtaiset palkat

	1.4.2020	
Pisteet	PR	€
95–105	1	2 241
106–116	2	2 356
117–128	3	2 470
129–141	4	2 585
142–155	5	2 697
156–171	6	2 813
172–189	7	2 981
190–207	8	3 092
208–230	9	3 209
231–254	10	3 336
255–280	11	3 513
281–309	12	3 694
310–341	13	3 958

## 6.3 Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy ohjelmatyöntekijän suorituksen perusteella.

Suorituksen arvioinnissa huomioitavat tekijät ovat

- 1) työn tuloksellisuus ja asetettujen tavoitteiden saavuttaminen
- 2) työtavat (työn organisointi, uudistamiskyky, yhteistyötaidot) ja
- 3) muut ohjelmatyöntekijän suorituksen arvioinnin kannalta merkitykselliset tekijät.

Suorituksen arviointi tehdään vuosittain kehityskeskustelussa, jossa sekä työntekijä itse että hänen esimiehensä esittävät oman perustelun arvionsa. Keskustelun tavoitteena on yhteisymmärrys, mutta viime kädessä arvioinnin tekee esimies.

Arvioinnin perusteella työnantaja päättää mahdollisesta henkilökohtaisen palkanosan korottamisesta. Päätökset tehdään vuosittain sen jälkeen kun arviointi on yhtiön kaikkien ohjelmatyöntekijöiden osalta valmistunut.

Ohjelmatyöntekijän pyynnöstä esimies esittää hänelle selvityksen perusteista, joilla korotuksen suuruus on määritelty tai joilla palkanosa on säilynyt entisen suuruisena.

Ohjelmatyöntekijällä on oikeus saattaa henkilökohtaisen palkanosan suuruus arvioitavaksi luottamushenkilön ja yhtiön välisessä neuvottelussa. Pyyntö voidaan esittää enintään kerran kolmessa vuodessa ja ensimmäisen kerran kolmen vuoden kuluttua siitä kun ohjelmatyöntekijä on aloittanut tehtävässään.

Henkilökohtaisten palkanosien vähimmäismääriä koskevat määräykset

- Yhtiön kaikkien ohjelmatyöntekijöiden henkilökohtaisten palkanosuuksien keskiarvon on oltava vähintään 11 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
- Yksikön (useita satoja ohjelmatyöntekijöitä työllistävän organisaation osan) ohjelmatyöntekijöiden henkilökohtaisten palkanosuuksien keskiarvon on oltava vähintään 9 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
- Henkilökohtaisten palkanosuuksien keskiarvon on oltava yhtiötasoisesti tarkasteltuna vähintään 9 % tehtäväkohtaisesta palkasta
  - palkkaryhmissä 1-7
  - palkkaryhmässä 8
  - palkkaryhmässä 9
  - palkkaryhmässä 10 ja
  - palkkaryhmissä 11-13
- Henkilökohtaiset palkanosuudet on porrastettava suorituksen mukaan siten, että yhtiötasoisesti tarkasteltuna henkilökohtainen palkanosuus on alle 5 % tehtäväkohtaisesta palkasta enintään 20 %:lla ohjelmatyöntekijöistä.

Vähimmäismääriä tarkasteltaessa huomioidaan kuukausipalkkaiset ohjelmatyöntekijät, jotka ovat aloittaneet tehtävässään viimeistään vuotta aikaisemmin.

#### **6.4 Henkilökohtaista palkanosaa koskevan määräyksen toteutumisen tarkastelu pääluottamushenkilön kanssa**

Luottamushenkilölle annetaan vuosittain marraskuun loppuun mennessä tilastollinen selvitys suoritusten arvioinneista, niiden perusteella tehdyistä korotuksista sekä lokakuun kuukausipalkkoihin perustuen vähimmäismääriä koskevien määräysten toteutumisesta. Mahdolliset vähimmäismäärien puutteet korjataan viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun palkoissa sen mukaan kun pääluottamushenkilön kanssa tarkemmin sovitaan.

Vähimmäismääristä ja niiden toteutumisen tarkastelun ajankohdasta sekä mahdollisten korjaustoimenpiteiden voimaantulosta voidaan sopia toisin pääluottamushenkilön kanssa vuodeksi kerrallaan. Yhtiön kaikkien ohjelmatyöntekijöiden palkanosuuksien keskiarvosta ei voida kuitenkaan poiketa.

Mikäli tarkastelun piirissä olevia ohjelmatyöntekijöitä on luokittamatta, pääluottamushenkilön kanssa sovitaan, kuinka tämä huomioidaan tarkastelussa.

## **6.5 Palkanmaksu**

Palkka ja lopputili maksetaan yhtiön vuosittain ennalta ilmoittaman palkanlaskenta-aikataulun mukaisina kiinteinä maksupäivinä.

Tuntipalkkaisten palkat maksetaan kolmen viikon välein.

Mikäli palkanmaksupäivä ei ole rahalaitoksen aukiolopäivä, tulee palkan olla ohjelmatyöntekijän nostettavissa palkanmaksupäivää edeltävänä työ- ja aukiolopäivänä.

## **6.6 Sijaistuksesta maksettava korvaus**

Mikäli ohjelmatyöntekijän kanssa sovitaan, että hän siirtyy tilapäisesti hoitamaan alempaan tai samaan tehtäväkohtaiseen palkkatasoon kuuluvaa tehtävää kuin hänen oma tehtävänsä, tai hänet työsopimuksensa perusteella määrätään hoitamaan tällaista tehtävää, hänelle maksetaan sijaisuusajalta hänen omaa peruskuukausipalkkaansa. Samoin peruskuukausipalkka maksetaan muuttumattomana myös silloin, kun ohjelmatyöntekijä määrätään hoitamaan ylempään tehtäväkohtaiseen palkkatasoon kuuluvaa tehtävää enintään 14 vuorokauden yhdenjaksoiseksi ajaksi.

Mikäli ohjelmatyöntekijän kanssa sovitaan, että hän siirtyy hoitamaan omaa tehtäväänsä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkkatasoon kuuluvaa tehtävää pidemmäksi ajaksi kuin 14 vuorokaudeksi, tai hänet työsopimuksensa perusteella määrätään hoitamaan tällaista tehtävää, hänelle maksetaan koko sijaisuusajalta vähintään sijaistettavan tehtävän tehtäväkohtainen palkka. Joka tapauksessa sijaisena toimivalle työntekijälle maksetaan hänen henkilökohtainen peruskuukausipalkkansa neljällä prosentilla korotettuna.

Ohjelmatyöntekijän säännöllisen työajan ansio ei saa sijaisuusaikana laskea. Jos sijaisena toiminut henkilö valitaan pysyvästi hoitamaan sijaistamaansa tehtävää, luokitustoimikunta pisteyttää hänen uuden tehtävänsä.

Säännöllisen työajan ansiota laskettaessa otetaan huomioon samat palkkatekijät kuin vuosilomapalkkaa laskettaessa. Edellä mainittu 4 %:lla korotettu peruskuukausipalkka täyttää omalta osaltaan säännöllisen työajan ansiotasovaatimuksen. Mikäli myös sijaistettavassa työssä maksetaan säännöllisen työajan ansioon luettavia epämukavan työajan korvauksia, täyttävät ne myös omalta osaltaan tässä tarkoitettun säännöllisen työajan ansiotasovaatimuksen.

Kun tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluva esimies on sairauden tai muun syyn takia estynyt työnteosta varsinaisessa tehtävässään, otetaan hänen tilalleen sijainen samasta työyhteisöstä, jos tällainen sijainen pätevyytensä ja soveltuvuutensa puolesta on tasavertainen muualta yhtiöstä tulevan kanssa.

## 6.7 Työtuntilaskenta ja palkanmaksu

Työnantajan on pidettävä kirjaa tehdyistä työtunneista. Tämän vuoksi työntekijä merkitsee tehdyt työtunnit 15 minuutin tarkkuudella.

### 6.7.1 Poissaolopäiviltä merkittävät ns. rinnasteiset tunnit

Työvuoroluetteloon merkitään päivittäin työaika 7 tuntia 30 minuuttia, kun poissaolon syynä on

- o vuosi- tai sairausloma
- o palkallinen äitiysvapaa tai siihen rinnastettavaan adoptioloma
- o palkallinen opintoloma
- o lyhyt tilapäinen loma
- o ammatillinen koulutus
- o yhteistoimintakoulutukseen osallistuminen

tai kun kyseessä on muu näihin rinnastettava luvallinen poissaolo.

Mikäli tällainen poissaolo jatkuu koko kalenteriviikon ajan, merkitään päivittäisen merkinnän sijasta koko viikon säännöllisen työajan yhteismäärä.

Ellei poissaolo ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, lasketaan rinnasteiset tunnit poissaolopäiviltä työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan mukaisesti. Muissa tapauksissa sovelletaan keskeytyneen jakson palkanlaskentaa. Tällöin lasketaan, kuinka monta tuntia keskimäärin työaika kesken jääneenä jaksona on työpäivinä kahdeksaa tuntia pidempi. (Työaikalaki, 22 §:n 3 mom.)

### 6.7.2 Kokonaispalkkaisten rinnasteiset tunnit

Mikäli kokonaispalkkauksessa oleva työntekijä pitää lisätyöstä, matka-ajasta, ylityöstä, sunnuntaityöstä tai lepopäivistä kertynyttä vapaata, hänelle ei näiden vapaiden osalta merkitä rinnasteisia tunteja. Sen sijaan henkilölle, joka on sairaana, vuosilomalla, koulutuksessa tai muuten luvallisesti poissa jostakin kohdassa 6.7.1 luetellusta syystä, merkitään työpäivälle rinnasteiset tunnit (7 t 30 min).

Ks. kokonaispalkkaohje.

## 6.8 Sairausloman, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä koulutus- ja kouluttautumisaajan palkka

Sairausloma, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä ammatillisen ja yhteistoimintakoulutuksen ajalta henkilökohtainen peruskuukausipalkka maksetaan lomakorvauskertoimella (LKK) korotettuna eli samoin kuin vuosilomapalkka. Myös työehtosopimuksessa tarkoitetun kouluttautumisaajan palkka maksetaan kuten vuosilomapalkka.

### 6.8.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä adoptiovapaa

Ohjelmatyöntekijälle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka 72 arkipäivän ajalta ja isyysvapaan osalta 18 päivän ajalta, jos työsuhde on tätä ennen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta.

Milloin ohjelmatyöntekijä on adoptoinut lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa. Palkallinen vapaa annetaan vain toiselle vanhemmista. Etusija on sillä vanhemmalla, joka saa adoption perusteella sairausvakuutuspäivärahaa samalta ajalta.

### 6.8.2 Sairauspoissaolo

Ohjelmatyöntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnjohdolle viipymättä sairaudestaan tai muista syistä johtuvista poissaoloistaan.

Ohjelmatyöntekijä, joka joutuu olemaan poissa työstä sairauden vuoksi yli kolmen päivän ajan, on velvollinen esittämään esimiehelleen lääkärintodistuksen terveydentilastaan. Milloin erityistä syytä on, ohjelmatyöntekijä on velvollinen vaadittaessa esittämään lääkärintodistuksen myös alle kolme päivää kestäneestä poissaolosta.

Jos ohjelmatyöntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttö, eikä hän ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden aikana saada palkkaa seuraavien perusteiden mukaan.

#### a) Työsuhde kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa alle yhden kuukauden

Työsuhteen kestänyt alle yhden kuukauden on ohjelmatyöntekijällä oikeus saada sairausajan palkkaa 50 prosenttia täydestä palkastaan työkyvyttömyyden alkamispäivältä ja sen jälkeen enintään yhdeksältä seuraavalta arkipäivältä. Palkka maksetaan niiltä arkipäiviltä, jotka olisivat olleet ohjelmatyöntekijän työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä.

#### b) Työsuhde kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, mutta alle neljä kuukautta

Työsuhteen kestänyt kuukauden ohjelmatyöntekijällä on sen jälkeen alkavan sairauden perusteella oikeus saada täysi palkka sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun saakka. Palkka maksetaan ohjelmatyöntekijän työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

- c) Työsuhde on kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta

<i>Työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti</i>	<i>Täysi palkka</i>
4 kka, mutta vähemmän kuin yhden vuoden	21 päivältä (3 vko)
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 3 vuotta	1 kuukaudelta
3 vuotta, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	1,5 kuukaudelta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Työkyvyttömyyden jatkuessa em. korvausajanjaksojen jälkeen maksetaan ohjelmatyöntekijälle 66 prosenttia palkasta yhtä pitkältä ajalta kuin hän on ollut oikeutettu vähentämättömään palkkaan kuitenkin niin, että sairausajan palkkaa maksetaan yhdenjaksoisesti enintään neljän kuukauden ajalta.

Jos työkyvyttömyys alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa edellisen päättymisestä, ei ohjelmatyöntekijällä ole oikeutta uuteen sairausajan palkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään mainitulta ajanjaksolta, ellei työkyvyttömyys johdu selkeästi eri syystä.

Jos yhtiön palkanmaksuvelvollisuus on jo täytynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, maksetaan palkka kuitenkin sairausvakuutuslain mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

### 6.8.3 Työtapaturmat

Jos sairaus on aiheutunut työtapaturmasta, maksaa yhtiö palkan työkyvyttömyyden ajalta enintään neljältä kuukaudelta. Tästä sairausajan palkasta vähennetään se määrä, jonka ohjelmatyöntekijä samalta ajalta saa yhtiön ottaman tai lakimääräisen vakuutuksen perusteella vakuutuslaitokselta.

### 6.8.4 Osasairauspäiväraha

Jos ohjelmatyöntekijällä on oikeus osasairauspäivärahaan ja hänen kanssaan sovitaan osa-aikatyöstä, maksetaan hänelle kokoaikatyön mukaista täyttä palkkaa siihen saakka, kun hänelle edellä olevan mukaan maksettaisiin vähentämätöntä sairausajan palkkaa. Sen jälkeen ohjelmatyöntekijälle maksetaan hänen tekemäänsä työaikaa vastaava palkka.

### 6.8.5 Palkanmaksu kunnallisten luottamustoimien ajalta

Kunnallisena luottamushenkilönä toimivan henkilön kuukausipalkkaa vähennetään luottamustoimen hoitamisesta aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti, mikäli tämä luottamustoimi edellyttää pitempiaikaista tai usein toistuvaa työajan käyttöä.

Kuukausipalkkaa vähennetään siten, että maksettava kuukausipalkka yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyskorvauksen kanssa vastaa vähentämätöntä kuukausipalkkaa. Työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut selvityksen saamastaan ansionmenetyskorvauksesta.'



## 7 LOMAT

### 7.1 Vuosiloman kertyminen

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.– 31.3. Ohjelmatyöntekijä ansaitsee vuosilomaa sen mukaan, kuinka kauan hän on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ollut yhtiön palveluksessa:

- Jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt alle vuoden, ansaitsee ohjelmatyöntekijä lomaa vuosilomalain mukaan eli kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kaksi arkipäivää.
- Jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt vähintään vuoden mutta alle kymmenen vuotta, ansaitsee ohjelmatyöntekijä vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kolme arkipäivää.
- Jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt vähintään kymmenen vuotta, ansaitsee ohjelmatyöntekijä vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kolme ja puoli arkipäivää.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi määräytyy vuosilomalain mukaisesti. Pääsääntöisesti edellytetään työskentelyä vähintään 14 päivänä kuukaudessa.

Ohjelmatyöntekijän vuosiloman pituutta määriteltäessä palvelusvuosiin rinnastetaan aiemmat palvelusvuodet sisällöltään vastaavien työtehtävien parissa ja toimiminen päätoimisena freelancerina alalla vähintään kolmen kuukauden jaksoissa. Myös osa-aikaisesta työstä, jossa työvelvoite ylittää keskimäärin 20 tuntia viikossa mutta on alle 30 tuntia viikossa, lasketaan palvelusvuosiksi kolme neljäsosaa.

Yhtiön ulkopuolinen työkokemus huomioidaan, kun työsuhde on jatkunut vähintään vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Ks. vuosilomaohje.

### 7.2 Vuosilomapalkka

Vuosiloman ajalta maksetaan vuosiloma-aikaa vastaava peruskuukausipalkka korotettuna lomakorvauskertoimella (LKK).

Kerrointa laskettaessa otetaan huomioon lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut

- ilt-, yö- ja sunnuntaityökorvaukset
- ajoneuvon kuljetuskorvaukset
- lauantaityökorvaukset

Lomakorvauskerroin muodostuu näiden lisäkorvausten keskiarvoa vastaavasta prosentiosuudesta lomanmääräytymisvuoden peruskuukausipalkasta. Keskiarvoa laskettaessa lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen lisäkorvausten summa jaetaan luvulla 10. Lomakorvauskerroin (LKK) muuttuu vuosittain 1.5. lukien.

### **7.3 Lomaraha**

Lomaraha on 50 % vuosilomapalkasta. Se maksetaan yhdessä erässä kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle ohjelmatyöntekijälle maksetaan lomaraha vuosilomapalkan lisäksi myös vuosilomakorvauksesta.

Ohjelmatyöntekijälle, joka ase- tai siviilipalveluksen vuoksi menettäisi hänelle muutoin kuuluvan lomarahaa, maksetaan lomaraha, mikäli hän palveluksen jälkeen palaa töihin lain määräysten mukaisesti.

Muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa lomarahaa ei makseta lomakorvauksesta.

Ohjelmatyöntekijän pyynnöstä voidaan hänen kanssaan sopia lomarahaa vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Ks. vuosilomaohje.

### **7.4 Kouluttautumisloma**

Ohjelmatyöntekijöille voidaan myöntää palkallista kouluttautumislomaa ammatitaidon edistämiseksi, sisältöjen monipuolisuuden kehittämiseksi sekä heidän aktiivisen työvireytensä säilyttämiseksi. Kouluttautumislomajärjestely on korvausta tekijänoikeuksien luovuttamisesta yhtiön käyttöön.

Kouluttautumislomaa voidaan hakemuksesta myöntää ohjelmatyöntekijälle, joka on toiminut päätoimisesti ammattialalla vähintään viisi vuotta, joista Yleisradiossa vähintään kolme vuotta. Lomia myönnetään 2-6 kuukauden pituisina. Erityisestä syystä poikkeuksellisesti kouluttautumisloman vähimmäispituus voi olla kuukausi ja enimmäispituus voi olla 12 kuukautta. Kouluttautumisloma voidaan myöntää yhdessä tai useammassa erässä. Uutta kouluttautumislomaa ei voida myöntää, ellei ohjelmatyöntekijän aikaisemman kouluttautumisloman päättymisestä ole kulunut vähintään viisi vuotta.

Kouluttautumislomien yhteismäärä on 250 kuukautta vuotta kohti. Lomista päättää toimikunta, johon kuuluu puheenjohtajana yhtiön valitsema edustaja ja jäsenenä kaksi yhtiön ja kaksi Yleisradion ohjelmatyöntekijät ry:n (YOT ry:n) kalenterivuodeksi kerrallaan nimeämää edustajaa. Toimikunta hyväksyy suunnitelman lomien käytöstä ja päättää myös mahdollisten opiskelu- ja materiaalikorvausten korvaamisesta.

Loman aikana yhtiön ulkopuolella tapahtuvasta opiskelusta ohjelmatyöntekijä on velvollinen esittämään kirjallisen selvityksen kuukauden kuluessa työhön palattuaan.

Kouluttautumisloman katsotaan vastaavan työssäoloaikaa. Loma-ajalta maksettavan palkan tulee vastata ohjelmatyöntekijän säännöllisen työajan ansiotaso. Ohjelmatyöntekijän vuosiloma voidaan tarvittaessa sijoittaa juuri ennen kouluttautumislomaa tai juuri sen jälkeen.

## **7.5 Muu loma**

Ohjelmatyöntekijälle voidaan antaa palkallista opintolomaa hänen työtehtäviinsä liittyvää opiskelua varten, joka joko sisältyy yhtiön omaan koulutustoimintaan tai tapahtuu yhtiön ulkopuolella.

Jos ohjelmatyöntekijän työ on ollut tavallista rasittavampaa tai jos hänen voidaan jonkin muun syyn perusteella katsoa olevan lisäloman tarpeessa, voidaan hänelle myöntää lisälomaa enintään kuukaudeksi.

## **7.6 Lyhyt tilapäinen loma**

Ohjelmatyöntekijän palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä lyhyttä tilapäistä lomaa, joka on annettu hänen perheensä piirissä sattuneen äkillisen sairauden, läheisen omaisen kuoleman tai yhteiskunnallisen luottamustehtävän vuoksi. Tällaisesta lomasta työntekijän on ilmoitettava esimiehelleen mahdollisimman ajoissa.

Lyhyen tilapäisen loman tarkoitus on antaa ohjelmatyöntekijälle mahdollisuus ja aikaa järjestää äkillisesti sairastuneen perheenjäsenen hoito tarkoituksenmukaisella tavalla.

Tarvittaessa äkillisestä sairaudesta on annettava asianmukainen selvitys. Mikäli selvitys on lääkärintodistus, jota työnantaja on pyytänyt, maksaa siitä aiheutuvat kustannukset yhtiö.

Yhteiskunnallisella luottamustehtävällä tarkoitetaan lähinnä valtiollisia, kunnallisia ja kirkollisia luottamustehtäviä sekä sellaisia järjestötoimintaan liittyviä luottamustehtäviä, joihin osallistumisesta on sovittu tässä sopimuksessa. Yhteiskunnalliseen luottamustehtävään rinnastetaan myös todistajana toimiminen oikeudessa, ellei oikeuden päätökseen sisälly riittävää korvausta ansionmenetyksestä.

## **7.7 Palkaton loma**

Yhtiö voi myöntää työntekijälle palkatonta lomaa enintään yhden vuoden ajaksi, kun siihen on erityistä syytä.

Yhtiö voi myöntää työntekijälle palkatonta lomaa pidemmäksi ajaksi, kun siihen on erityistä syytä ja kun se yhtiön kannalta harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

Mikäli työntekijä on ollut yhtiön palveluksessa useammassa määräaikaisessa työsuhteessa 10 kuukauden ajan viimeksi kuluneen vuoden aikana eikä alkavalla lomakaudella tule pidettäväksi vuosilomaa, koska lomat on maksettu lomakorvauksina, annetaan määräaikaiselle työntekijälle hänen halutessaan esimiehensä kanssa sopimansa verran palkatonta vapaata lomakauden aikana, jollei vapaan pitämisestä aiheudu olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle. Vapaan ajankohta määräytyy vuosiloman ajankohdan määräytymistä koskevien periaatteiden mukaisesti.

Palkattoman loman aikana työsuhteen ehdot ovat ns. lepäviä.

## **8 MUUT MÄÄRÄYKSET**

### **8.1 Jäsenmaksujen periminen**

Työntekijän antamalla valtuutuksella yhtiö pidättää ohjelmatyöntekijän palkasta ammattiliiton jäsenmaksun.

### **8.2 Järjestötoiminta**

Ohjelmatyöntekijän palkasta ei vähennetä osallistumista SJL:n valtuuston ja hallituksen eikä näiden asettamien pysyvien valmisteluelinten kokouksiin, jos ne sattuvat työvuorolistan mukaiseen työaikaan. Ohjelmatyöntekijän on ilmoitettava osallistumisestaan em. kokouksiin hyvissä ajoin, mikäli mahdollista, vähintään viikkoa ennen kokousta.

Ohjelmatyöntekijän vuosilomaoikeutta ei vähennetä siltä ajalta, jonka hän joutuu käyttämään liittojen välisiin työehtoja koskeviin neuvotteluihin.

### **8.3 Työnantajan maksaman ansionmenetykskorvauksen piirissä oleva järjestökoulutus**

YOT:n ja yhtiön kesken hyväksytyjen kurssien osanottajille maksetaan peruskuukausipalkka vähentämättömänä. Varsinaisia osallistumiskuluja ei makseta. Koulutustilaisuuksista maksetaan YOT:lle liittojen sopima ateriakorvaus.

Vuosittain tammikuun aikana yhtiö ja YOT sopivat, mitkä koulutustilaisuudet ja minkä luottamustehtävien osalta kuuluvat tämän kohdan soveltamisalaan. Lähtökohtaisesti näitä kursseja ovat ne SJL:n järjestämät koulutus- ja neuvottelupäivät, jotka on tarkoitettu puheenjohtajille, sihteereille ja luottamushenkilöille, työsuojeluvaltuutetuille ja työsuojelutoimikunnan jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämien tietojen ja taitojen antamiseksi.

Muu järjestökoulutus

Ohjelmatyöntekijälle annetaan oikeus osallistua SJL:n järjestämille, korkeintaan kuukauden mittaisille kursseille, jos osallistuminen ei aiheuta tuntuvaa haittaa

hänen työyhteisönsä toiminnalle. Kielteisessä tapauksessa pääluottamushenkilölle ilmoitetaan viimeistään kymmenen päivää ennen kurssin alkua syy siihen, miksi osallistumisoikeutta ei myönnetä.

### **Ilmoitus osallistumisesta**

Ohjelmatyöntekijän on ilmoitettava aikomuksestaan lähteä koulutukseen vähintään

- kolme viikkoa ennen kurssin alkua, jos kurssi kestää enintään viikon
- kuusi viikkoa ennen kurssin alkua, jos kurssi kestää yli viikon.

## **8.4 Alihankinta**

Kilpailuttaessaan tuotantoja yhtiön tulee valvoa, että sen tilaamissa tuotannoissa noudatetaan lakiin ja työehtosopimukseen kirjattuja reiluja pelisääntöjä. Yhtiön tulee valvoa tilaajavastuulain hengessä, että aikataulut, rahoitus ja tuotantobudjetit ovat realistisella tasolla ja palkat alan työehtosopimusten mukaisia. Yhtiön tulee lopettaa ostot määräajaksi niiltä tuotantoyhtiöiltä, jotka eivät laillisia pelisääntöjä noudata.

Alihankintaa koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija sitoutuu henkilöstönsä työsuhteissa noudattamaan alansa normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Alihankintaa käytettäessä voi syntyä perusteltu epäily, että alihankkija ei hoida lakisääteisiä tai työehtosopimukseen perustuvia velvoitteitaan. Yhtiön tulee yhdessä pääluottamushenkilön kanssa arvioida asiantilaa ja sen ratkaisemiseksi tarpeellisten tietojen hankkimista sekä sen perusteella ryhtyä toimenpiteisiin selvitysten hankkimiseksi. Pääluottamushenkilöllä on oikeus perehtyä hankittuihin selvityksiin. Lisäksi paikalliset osapuolet käyvät vuosittain läpi yhtiön alihankintatilanteen kokonaisuudessaan.

Jos henkilöstöä joudutaan vähentämään alihankinnan vuoksi, on yhtiön ensisijaisesti pyrittävä sijoittamaan työntekijät muihin tehtäviin ja toissijaisesti selvittävä alihankkijan mahdollisuudet työllistää työntekijät entisiin työehdoin.

Yhtiön tulee erityisesti pienyritysten kanssa tekemissään alihankintasopimuksissa huomioida työsuhtesopimusten 1 luvun 1 §:n mukainen työsuhteen pakottava määritelmä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet sopivat tarkentavista käytännöistä paikallisella sopimuksella.

## **8.5 Vuokratyö**

Vuokratyöntekijöitä voidaan käyttää

- työhuippujen tasaamisessa
- vuokratyöntekijän käyttäessä työssään oman työnantajansa erikoisvälineitä tai -laitteita, joita yhtiöllä ei olisi ollut tuotantoon osoittaa

- tehtävissä, joihin osaavien henkilöiden rekrytoiminen on esimerkiksi erityisten ammattitaitovaatimusten vuoksi työvoiman tarpeen kiireellisyyteen ja kestoon nähden kohtuullisin ponnistuksin vaikeaa ja
- tehtävissä, joita yhtiö ei tavanomaisesti lainkaan teetä tai vain hyvin vähäisessä määrin teettää omassa palveluksessaan olevilla ohjelmatyöntekijöillä.

Muissa tapauksissa vuokratyöntekijöiden käyttö edellyttää paikallista sopimista pääluottamushenkilön kanssa. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovellettavat työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyöehdot määräytyvät työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti. Työsuhteissa sovelletaan tällöin vähintään ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimuksen määräyksiä, ellei vuokratyörytys ole sidottu normaali- tai yleissitovaan työehtosopimukseen.

Vuokratyöntekijöitä käyttäessään yhtiön tulee pyydettäessä selvittää pääluottamushenkilölle heidän työskentelyynsä liittyvät kysymykset. Yhtiön on vuosittain annettava pääluottamushenkilölle selvitys vuokratyövoiman käytöstä ja vuokratyön ehtojen määräytymisen perusteista.

## 8.5 Työhyvinvointi

Työntekijä, jonka työsuhteen mukainen työaika on vähintään keskimäärin 18 tuntia viikossa, on oikeutettu työterveyshuollon palveluihin Työsuhde-edut -ohjeen mukaisesti.

Edellytyksenä on, että edellisen kappaleen ehdot täyttävä työsuhde on jatkunut yhden tai useamman työsuhteen perusteella yhtäjaksoisesti tai enintään seitsemän kalenteripäivän keskeytyksin vähintään sata kalenteripäivää.

Mikäli työntekijä edellä määriteltyjen edellytysten täytyttyä on ollut Työsuhde-edut -ohjeen mukaisten etujen piirissä ja hänen työsuhteensa sen jälkeen katkeaa enintään neljän kuukauden ajaksi, on työntekijä oikeutettu etuihin välittömästi uuden työsuhteensa alusta lukien. Mikäli työntekijän työsuhde on ennen katkoa jatkunut vuoden, on työntekijä oikeutettu etuihin välittömästi uuden työsuhteen alusta lukien edellyttäen, ettei työsuhteiden välillä ole yli kuuden kuukauden katkoa.

Mikäli työntekijän palkaton poissaolo kestää yli kuukauden, hän on koko palkattoman poissaolon ajan ohjeen mukaisten etujen ulkopuolella. Jos työsuhde on ollut voimassa poissaolon ajan tai katkennut enintään neljän kuukauden ajaksi, työntekijä on oikeutettu etuihin välittömästi palattuaan töihin.

Yhtiön harkitessa olennaisia muutoksia työterveyshuollon sisältöön, laajuuteen tai toteutustapaan neuvotellaan asiasta pääluottamushenkilön ja yhteistoimintaneuvottelukunnan kanssa.

## 9 NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

### 9.1 Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen työehtosopimuksesta poiketen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan edustajan ja luottamushenkilön kesken. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamushenkilön katsotaan edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisesti, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen solmimisesta voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Paikallisesti voidaan sopia toisin työehtosopimuksen seuraavista määräyksistä:

- työajan tasoittuminen
- työvuoroluettelo
- ilta- ja yötyön rajoitukset
- työvuoroluettelon muuttaminen
- työvuoroluettelon muuttamisesta aiheutuvan haitan korvaaminen
- viikoittaiset lepoajat
- viikoittaisena lepoaikana tehdyn työn korvaaminen
- sunnuntaityökorvaus
- lisätyökorvaukset
- ylityökorvaukset
- iltatyökorvaus
- yötyökorvaus
- yölepoaikaa lyhentävän työn korvaaminen
- hälytysluonteisen työn korvaus
- varallaolokorvaus
- matkustaminen
- matka-ajan ja kustannusten korvaaminen
- ajoneuvon kuljetuskorvaukset
- sijaistamiskorvaus
- takuuhekon vähimmäismäärät
- harjoittelijaliite
- päivittäinen lepoaika
- päivittäisen lepoajan aikana tehdyn työn korvaaminen
- alihankinta
- vuokratyö
- lauantaityökorvaus

### 9.1.1 Selviytymislauseke

Mikäli Yleisradion julkisista varoista saamassa rahoituksessa tapahtuu olennaisia muutoksia, joiden seurauksena yhtiö on joutumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, paikalliset osapuolet arvioivat työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta muuttuneissa olosuhteissa. Muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta, jolla voitaisiin turvata Yleisradion toimintaedellytykset ja mahdollisuuksien mukaan työpaikat. Sopimus tehdään määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

Jos paikalliset osapuolet yhdessä katsovat, että olosuhteiden muuttuminen edellyttää työehtosopimuksen määräysten määräaikaista muuttamista, tarvittavista muutoksista sovitaan osapuolten välillä Yleisradion toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi.

Yllä tarkoitetuilla sopimuksilla ei kuitenkaan voida alittaa työntekijän peruskaukipalkkaa (nykyisen työehtosopimuksen 6.2 ja 6.3 kohdat).

## 9.2 Työrauhavelvoite

Kaikki työtaistelutoimet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty. Allekirjoittaneet liitot ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät liittojen jäsenet ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

## 9.3 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Erimielisyystapauksissa jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja ne on aloitettava ensi tilassa, viimeistään kahden viikon kuluessa. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttämällä. Neuvotteluista laaditaan muistio, jos jompikumpi osapuoli sitä vaatii. Muistio on laadittava kahden viikon kuluessa neuvottelujen päättymisestä.

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava asianomaisen esimiehen ja ohjelmatyöntekijän tai luottamus henkilön kesken, ja ellei sovintoa synny, pääluottamus henkilön ja yhtiön välillä.

Jollei yksimielisyyteen päästä, siirtyy asia liittojen käsiteltäväksi. Kumpi tahansa liitto voi saattaa asian valintansa mukaan välimiesoikeuden tai työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Jos välimiesoikeus katsoo, että asia on niin laajakantoinen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, se voi palauttaa asian liitoille, joilla on oikeus sen jälkeen panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

Palvelualojen Työnantajat PALTA ja Suomen Journalistiliitto valitsevat kumpikin sopimuskaudeksi yhden välimiehen ja hänelle tarpeellisen määrän varamiehiä.



Välímiehenä voi myös toimia henkilö, joka lain mukaan on esteellinen. Välímiehet valitsevat sopimuskaudeksi kerrallaan puheenjohtajan, jonka tulee olla puolueeton lainoppinut. Jolleivät välímiehet sovi puheenjohtajasta, tämän määrää jommankumman sopijapuolen pyynnöstä valtakunnansovittelija. Välímiesten kustannukset jaetaan tasan Palvelualan työnantajat PALTAn ja Suomen Journalistiliiton kesken, elleivät välímiehet toisin määrää. Muutoin noudatetaan välímiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.

Helsingissä 28.2.2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

## **HARJOITTELUSÄÄNNÖKSET**

Harjoittelija on ohjelmatyöhön perehtyvä henkilö, jonka ohjaamisesta vastaa tähän tehtävään nimetty henkilö. Harjoittelijaa ei pääsääntöisesti käytetä itsenäiseen työkentelyyn tehtävissä, joihin liittyy toimittajan tuotanto- ja lähetysvastuu. Tällaisia itsenäisiä tehtäviä harjoittelijalle voidaan antaa lähinnä harjoittelukauden loppupuolella.

Harjoittelijoiksi pyritään ottamaan ensisijaisesti journalistikoulutusta antavien oppilaitosten sekä taide- ja viestintäoppilaitosten oppilaita näiden koulutukseen sisältyvää harjoittelua varten.

### **Harjoittelijalle maksettava palkka**

Ohjelmatyöntekijätehtävissä harjoittelu on aina palkallista. Tämä ei koske työelämän tutustumista (TET) eikä oppilaitosten varsinaiseen opetukseen kuuluvina tehtäviä projekteja tai työn seuraamista. Yhtiö antaa palkattomille harjoittelijoille ravintodun vähintään kuuden tunnin päiviltä.

Harjoittelijan palkka määräytyy harjoittelun keston mukaan seuraavasti siten, että Ylessä suoritettut harjoittelujaksot lasketaan yhteen.

Ensimmäisen kolmen kuukauden ajan palkka on vähintään 1.236 euroa kuukaudessa. Toisen asteen tutkintoon pakollisena sisältyvässä harjoittelussa palkka on kuitenkin vähintään 660 euroa kuukaudessa.

Harjoittelun kestänyt kolme kuukautta palkka on vähintään 55 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

Harjoittelun kestänyt kuusi kuukautta palkka on vähintään 80 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Mikäli harjoittelija on suorittanut korkeakoulututkinnon, on hänelle kuuden kuukauden jälkeen maksettava tehtäväkohtainen palkka täysimääräinen. Joka tapauksessa harjoittelu-aika on enintään yksi vuosi.

Harjoittelijan toimiessa poissaolevan työntekijän sijaisena hänelle on maksettava vähintään tehtäväkohtainen palkka täysimääräinen.

### **Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta**

Harjoittelijan ohjaamisesta vastaavalle ohjaajalle maksetaan korvausta 162,07 euroa (1.4.2020 lukien). Kyseessä on kertakorvaus, joka maksetaan seuraavassa palkanmaksussa ohjauksen alkamisen jälkeen. Ohjaamiseen vain tilapäisesti (alle kahden viikon ajan) osallistuvalla työntekijällä ei makseta erillistä korvausta. Korvausta ei makseta esimiehille eikä tuottajille.

## **PALKAN MÄÄRITTÄMINEN LYHYTAIKAISESSA OHJELMATYÖSSÄ**

### **Tuntipalkkainen ohjelmatyö**

Tuntipalkkaa käytetään työssä, jota tehdään määräaikaisessa työsuhteessa lyhyitä jaksoja kerrallaan. Mikäli työsuoritus ei ole sidottu aikaan vaan tehtyyn suoritteeseen, käytetään suoritepalkkaista sopimusta (Yhtyneet -sopimusta). Palkkaustapaa ei saa valita keinotekoisien kustannussäästöjen tavoittelemiseksi.

Tuntipalkkaisen tehtävän vaativuus arvioidaan vastaavan kuukausipalkkaisen tehtävän mukaan. Ellei tuntipalkkaista tehtävää vastaavaa kuukausipalkkaista tehtävää ole, käytetään tuntipalkan määrittämisen pohjana siihen lähinnä rinnasteista tehtävää. Tuntipalkka määritetään jakamalla tehtäväkohtainen palkka luvulla 152. Tehtävässä edellytetyn vaatimustason ylittävä osaaminen otetaan huomioon maksamalla henkilökohtaisilla perusteilla korotettua tuntipalkkaa.

### **Lisät tuntipalkkaisessa ohjelmatyössä**

Tuntipalkkaisessa ohjelmatyössä maksettavat ilta- ja yötyökorvaukset, lisätyö- ja sunnuntaityökorvaukset sekä matka ajan ja varallaolokorvaukset määräytyvät tehtyjen tuntien mukaisesti.

Työaika määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan.

Jaksotyössä noudatetaan jaksotyön periaatteita, mikäli kolmeviikkoisjaksolla työskennellään vähintään 111 tuntia. Vajalla jaksolla 40 viikkotuntia ylittävstä työstä maksetaan kaksinkertainen tuntipalkka, eikä tällöin makseta erillistä jaksotyökorvausta.

Tuntipalkkaisten palkat maksetaan kolmen viikon välein. Palkanmaksun viivästyessä maksetaan lainmukainen viivästyskorke ja odotusajan palkka.

Tuntipalkkaisille maksettava lomakorvaus on 11,5 % lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetusta säännöllisen työajan ansiosta. Lomakorvaus kuluneelta lomanmääräytymisvuodelta maksetaan seuraavan kesäkuun aikana.

## SUOJAVAATETUS JA -VARUSTEET, TYÖPUKU

### Suojavaatetus ja -varusteet

Yhtiön kustannuksella hankitaan henkilökohtainen suojavaatetus ja/tai -varusteet työntekijälle, joka yhtiön määräyksestä

- työskentelee muutoin kuin tilapäisesti likaisissa, märissä, liejuisissa, nokisissa ja pölyisissä töissä
- työskentelee muutoin kuin tilapäisesti ulkona sateessa tai pakkasessa,
- suorittaa koneiden taikka laitteiden pystytys- tai purku-, asennus-, huolto- tai korjaustöitä
- käsittelee likaisia varasto- tai muita esineitä, voitelu- tai polttoaineita tai voimakkaasti syövyttäviä kemikaaleja taikka
- työskentelee sellaisissa olosuhteissa, joissa tavanomaisella työvaatetuksella ei tulla toimeen tai joissa työvaatetus kuuluu tavallista enemmän.

Suojavaatetus ja -varusteet uusitaan tarvittaessa.

Edellä sanotun ohella yhtiö hankkii työturvallisuuden edellyttämät työpuvut, suojavaatteet, -välineet tai -tarvikkeet.

Henkilökohtaisten varusteiden lisäksi yhtiö hankkii riittävän määrän suojavaatteita ja -varusteita, jotka ovat työpaikalla työntekijöiden yhteisesti käytettävissä.

Henkilökohtainen suojavaatetus annetaan työntekijälle omaksi, ja hänen tulee omalla kustannuksellaan huolehtia sen kunnossapidosta. Henkilökohtaisia suojavarusteita (esim. suojakypärä, -lasit yms. suojaimet) ei anneta omaksi, ja niiden kunnosta huolehtii yhtiö.

### Työpuku

Mikäli työntekijältä edellytetään työssään omia erikoisvarusteita tai vaatetusta (esim. juhlapuku, naamiaispuuku, sairaala-asu tms.), maksaa yhtiö asianomaiselle työntekijälle korvauksena oman puvun käytöstä 12,36 euroa (1.4.2020 lukien) käyttövuorokaudelta tai korvaa puvun tai erikoisvarusteen vuokraamisesta aiheutuneet kustannukset.

## **Työvälineet**

Yhtiö päättää tarvittavista työvälineistä. Yhtiön on järjestettävä kullekin ohjelmatyöntekijälle työssä tarvittavat työvälineet.

Mikäli yhtiöllä ei poikkeuksellisesti ole tarjota työssä tarvittavia työvälineitä, voidaan ohjelmatyöntekijän kanssa sopia omien työvälineiden käytöstä ja siitä maksettavasta korvauksesta.

## LUOTTAMUSHENKILÖSOPIMUS

Luottamushenkilöllä tarkoitetaan lainsäädännössä tarkoitettua luottamusmiestä.

### Luottamushenkilöjärjestelmän merkitys ja luottamushenkilöiden tehtävät

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantajan ja ohjelmatyöntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellyttämän luottamushenkilöjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan

- turvata ohjelmatyöntekijöiden ja yhtiön välillä solmittujen ohjelmatyöhön liittyvien sopimusten noudattaminen
- edistää työnantajan ja ohjelmatyöntekijän välillä syntyvien erimielisyysskysymysten tarkoituksenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä muiden työnantajan ja ohjelmatyöntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittelyä
- ylläpitää ja edistää työrauhaa työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Luottamushenkilöiden pääasiallisena tehtävänä on toimia Yleisradion ohjelmatyöntekijät ry:n (YOT) edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Luottamushenkilöiden tehtävänä on myös osaltaan toimia työnantajan ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Pääluottamushenkilö edustaa työehtosopimuksen tarkoittamia ohjelmatyöntekijöitä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa, jotka koskevat työehtosopimuksen ja sen liitteiden tai työlainsäädännön soveltamista, ja yleensä työsuhteita koskevissa asioissa.

### Luottamusmiehen toimialueet, työstä vapauttaminen ja korvaukset

YOT:llä on Yleisradiossa pääluottamushenkilö ja jokaista 230 ohjelmatyöntekijää kohden paikallinen luottamushenkilö.

Luottamushenkilöalueista sovitaan pääluottamushenkilön kanssa. Tarvittavista muutoksista neuvotellaan hyvissä ajoin ennen luottamushenkilövaalien ehdokasasettelun alkamista.

Pääluottamushenkilön tehtävä on päätoiminen.

Mikäli yhtiössä on vähintään 1500 ohjelmatyöntekijää, paikalliset luottamushenkilöt voivat valita keskuudestaan yhden sellaisen miehen, joka saa käyttää 50 % työajastaan luottamushenkilötehtäviensä hoitoon. Luottamushenkilötehtävien hoitoon 50 % vapautuksen saaneen luottamushenkilön vaihtumisesta tulee ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle vähintään kuukautta aikaisemmin.

Pääluottamushenkilötehtävän ajalta maksettava henkilökohtainen peruskuukausipalkka on joko palkkaluokan 12 mukainen palkka, johon on lisätty 10 %:n kokonaispalkkaosuus, tai ansionmenetykskorvaukseen perustuva tätä korkeampi palkka.

Pääluottamushenkilöön sovelletaan ohjelmatyöntekijöitä koskevaa työehtoja ja palkkasopimusta. Yleisradion tulee antaa pääluottamushenkilölle hänen tehtävänsä hoitamiseen sopiva pysyvä huonetila ja puhelin sekä hänen tarvitsemansa toimistovälineet ja tarvikkeet.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada tarvittaessa työstä vapautusta tehtävien hoitamista varten. Vapautus pyritään järjestämään työn kannalta sopivana aikana.

Työnantajan tulee työjärjestelyjen tai tarvittaessa sijaisjärjestelyjen avulla turvata luottamushenkilön mahdollisuudet luottamushenkilötehtävän asianmukaiseen hoitamiseen. Edellytykset luottamushenkilötehtävän hoitamiseen eivät saa riippua työyhteisön koosta tai asemasta Yleisradion organisaatiossa.

Luottamushenkilöille maksettava korvaus määräytyy toimialueen ohjelmatyöntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijöitä	Korvausprosentti
alle 200	12 %
201–400	16 %
yli 400	22 %

Lisäkorvaus maksetaan peruskuukausipalkasta ilman kokonaispalkkaosuutta. Lisäkorvauksen peruste on tammikuun 1. päivän mukainen ohjelmatyöntekijöiden lukumäärä.

Jos luottamushenkilö työaikanaan käy paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa tai toimii muissa työnantajan kanssa sovitussa luottamushenkilötehtävissä, hänen ansionsa säännöllisenä työaikana eivät saa alentua, vaikka luottamushenkilötehtävä estäisi säännöllisen työn suorittamista.

Jos pääluottamushenkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Yhtiö korvaa luottamushenkilölle hänen luottamushenkilötehtävänsä hoitamisesta aiheutuneet matkakulut, matka-ajan korvauksen sekä mahdolliset ruokaja päivärahat tässä työehtosopimuksessa sovituin perustein.

## **Luottamushenkilön kelpoisuus ja valitseminen**

Luottamushenkilöksi ja hänen varamiehekseen voidaan valita työehtosopimuksen soveltamisalalla toimiva ohjelmatyöntekijä, joka on ollut yhtiön palveluksessa vähintään yhden vuoden ajan ja kuuluu jäsenenä Yleisradion ohjelmatyöntekijät ry:hyn.

Luottamushenkilön ja hänen varahenkilönsä on valittaessa oltava työssä toimi-alueellaan.

Luottamushenkilö valitaan kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Jos luottamushenkilö on pitkäaikaisesti estynyt hoitamasta tehtäviään, hänen sijaansa voidaan valita toinen henkilö.

Valituista luottamushenkilöistä on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamushenkilölle valituista varapääluottamushenkilöstä on lisäksi ilmoitettava, milloin he toimivat pääluottamushenkilön sijaisina. Varapää-luottamushenkilöön sovelletaan tällöin pääluottamushenkilöä koskevia määräyksiä.

## **Luottamushenkilön asema**

Luottamushenkilö on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamushenkilötehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamushenkilö on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamushenkilönä toimivaa ohjelmatyöntekijää ei saa siirtää huonompikokaiseen tehtävään kuin missä hän oli luottamushenkilöksi valituksi tullessaan eikä häntä luottamushenkilötehtävän takia saa erottaa työstä.

Pääluottamushenkilön tulee saada pääluottamushenkilön toimesta luovuttuaan sama tai vähintään samanarvoinen tehtävä Yleisradiossa kuin hänellä oli ennen pääluottamushenkilöksi ryhtymistään. Pääluottamushenkilön tehtävien hoito luetaan alalla oloksi ohjelmatyöntekijän edellisen tehtävän tason mukaan.

Jos yhtiön työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamushenkilöön.

Yksikön luottamushenkilön työsopimus voidaan työsopimuslain mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Luottamushenkilöä ei saa irtisanoa hänestä itsestään johtuvasta syystä ilman niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa (työsopimuslaki).



Luottamushenkilön työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain säännöksiä. Luottamushenkilön työsopimusta ei voi purkaa sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olenaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Arvioitaessa luottamushenkilön työsopimuksen purkuperusteita häntä ei saa asettaa muita työntekijöitä huonompaan asemaan.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilöehdokkaaseen, jonka YOT on asettanut ja jonka asettamisesta YOT on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamushenkilön toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa pääluottamushenkilöksi valituksi tulleen osalta YOT:n todettua vaalituloksen.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilönä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamushenkilötehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamushenkilön työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on maksettava korvauksena luottamushenkilölle vähintään 10:n ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tässä sopimuksessa sovittuja oikeuksia on loukattu.

### **Luottamushenkilöille annettavat tiedot**

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä ohjelmatyöntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamushenkilölle annettava viipymättä kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Yhtiö antaa pääluottamushenkilöille tiedot ohjelmatyöntekijöiden

- työvoiman jakautumisesta
  - o vakituiseen
  - o määräaikaiseen kuukausipalkkaiseen
  - o osa-aikaiseen kuukausipalkkaiseen ja
  - o tuntipalkkaiseen henkilöstöön
- määräaikaisuuksien perusteista
- ansiotasosta ja palkkauksesta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.

Tiedot annetaan raportointijärjestelmien käyttöoikeudella tai kirjallisesti kaksi kertaa vuodessa ja tämän lisäksi pääluottamushenkilön pyynnöstä kirjallisesti kaksi kertaa vuodessa.

Pääluottamushenkilölle varataan tilaisuus saada nähtäväkseen tehdyt ohjelmatyöntekijäin työsopimukset, myös ulkomaankirjeenvaihtajien työsopimukset, mikäli asianomaiset ohjelmatyöntekijät antavat siihen suostumuksensa.

## **Voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 28.2.2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT  
PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

**PALVELUALOJEN TOIMIALALIITON JA SUOMEN JOURNALISTILIITON  
VÄLINEN**

**IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS**

**I YLEISET MÄÄRÄYKSET**

**1 § Yleinen soveltamisala**

Sopimus koskee työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske

1. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja oppisopimussuhteita.
2. työsopimuksen purkamista koeaikana.

**Pöytäkirjamerkintä 1:**

Työsopimuksessa noudatetaan työehtosopimuksen 4 §:n mukaisesti 4 kuukauden koeaikaa ellei toisin ole sovittu.

3. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8 luvun 1 §:n tai 3 §:n perusteella eikä työsopimuksen irtisanomista työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä tämän sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

4. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaisesti perustellusta syystä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten päättymistä määräajan lopussa.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

## 2 § Irtisanomisen perusteet

Yhtiö ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, yhtiön työ-johto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä sekä sellaisia syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työntekijää ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Ennen irtisanomista on myös selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, että yhtiöltä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei varoitus- ja uudelleensijoitust määräyksiä tarvitse noudattaa.

## 3 § Irtisanomisajat

Irtisanomisajoista voidaan yhtiön ja työntekijän kesken sopia tästä sopimuksesta poikkeavasti. Mikäli muuta ei ole sovittu noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja.

Yhtiön irtisanoessa työsopimuksen

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä      Irtisanomisaika

enintään vuoden	14 päivää
1-4 vuotta	1 kuukausi
4-8 vuotta	2 kuukautta
8-12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä      Irtisanomisaika

enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

#### **4 § Irtisanomis- ja lomautusilmoitusajan noudattamatta jättäminen**

Jos yhtiö on irtisanonut työntekijän työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa tai lomauttanut noudattamatta lomautusilmoitusaikaa, yhtiön on maksettava ohjelmatyöntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomis- tai lomautusilmoituskautena vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan yhtiölle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomis- tai lomautusilmoitusajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomis- tai lomautusilmoitusajan osan palkkaa vastaavaksi.

#### **5 § Ilmoitus irtisanomisesta ja irtisanomisen toteennäyttäminen**

Työsopimuksen irtisanomisilmoitus on toimitettava yhtiön edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Irtisanomiseen vetoavan osapuolen on voitava näyttää irtisanomisen tapahtuneen.

#### **6 § Irtisanomisen toteutuminen**

Työsopimuksen irtisanominen katsotaan toimitetuksi silloin kun yhtiön tai työntekijä on saanut tiedon tämän sopimuksen 5 §:ssä tarkoitetusta ilmoituksesta.

Kirjeitse tai sähköisesti toimitetun irtisanomisilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tassaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perusta työsuhteen irtisanominen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

#### **7 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

Yhtiön on ohjelmatyöntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

## **8 § Ohjelmatyöntekijän irtisanomissuoja raskauden, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan sekä hoitovapaan aikana.**

Yhtiö ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta, eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työntekijän on yhtiön pyynnöstä esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos yhtiö irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei yhtiö voi osoittaa sen johtuneen muusta syytä.

Yhtiö saa irtisanoa äitiys- erityisäitiys, isyys, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan ohjelmatyöntekijän vain, jos yhtiön toiminta päättyy kokonaan.

## **II IRTISANOMINEN OHJELMATYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**

### **9 § Irtisanomisen toimittaminen**

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun yhtiön sai tiedon ohjelmatyöntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

### **10 § Ohjelmatyöntekijän kuuleminen**

Ennen irtisanomisen toimittamista yhtiön on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan luottamushenkilöä.

### **11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Työnantajan on viivytyksettä aloitettava neuvottelu työsopimuksen irtisanomisen aiheuttamasta erimielisyydestä.

Jos erimielisyyttä ei ole voitu ratkaista paikallisissa neuvotteluissa, erimielisyys on työnantajan tai luottamushenkilön toimesta saatettava neuvoteltavaksi liittojen välillä. Liittojen väliset neuvottelut käydään, mikäli mahdollista, irtisanomisen ajan kuluessa.

Neuvottelu käydään liittojen sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Neuvotteluvollisuus katsotaan täytetyksi, kun asiaa on paikallisesti ja tarvittaessa liittojen välillä käsitelty.

Liittojen välisistä neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, josta käy ilmi tehdyn ratkaisun sisältö, tai jollei asiasta ole päästy yksimielisyyteen, kummankin osapuolen mielipide neuvottelun kohteena olleesta erimielisyydestä.

Liiton voivat yksittäisissä tapauksissa sopia toisin edellä kappaleissa 2-5- tarkoitetuista neuvotteluista.

## **12 § Välimiesoikeus**

Jollei työ Sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, kumpikin liitto voi saatata asian työehtosopimuksen 37 §:ssä tarkoitetun välimiesoikeuden ratkaistavaksi. Jos välimiehet katsovat, että asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoittakoot tästä asianosaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

Kanne välimiesoikeudessa on pantava vireille viimeistään työ Sopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisessa määräajassa. Määräajan noudattamatta jättämisestä on seurauksena kanneoikeuden menettäminen.

## **13 § Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta**

Jos yhtiö on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijän, on se velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta. Korvaus määräytyy työ Sopimuslain 12:2 §:ssä säädetyn mukaisesti.

### **III LOMAUTUS**

#### **14 § Lomauttaminen**

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään seuraavia ilmoitusajkoja

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä                          lomautusilmoitusaika

alle 5 vuotta	1 kuukausi
5 vuotta tai kauemmin	2 kuukautta

Lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttamisesta voidaan myös sopia työntekijän ja työnantajan välillä, jolloin on syytä selvittää sopimisen vaikutukset esim. työttömyysturva-oikeuteen.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, yhtiön on ilmoitettava lomautuksen päättymisestä vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijä saa työ Sopimuslain 3 luvun 3 §:stä ja 5 luvun 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asunto-edun käyttämisestä lomautusaikana säädetään työ Sopimuslain 13 luvun 5 §:n 3 momentissa.

## **15 § Lomautusilmoitus**

Yhtiön on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti tämän sopimuksen 14 §:ssä mainittua ilmoitusaikaa noudattaen. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Edellä olevassa kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos yhtiöllä ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Yhtiön on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

## **16 § Poikkeukselliset lomautustilanteet**

### **Lomautuksen peruuttaminen**

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

### **Lomautuksen siirtäminen**

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana kertynyt työ kestää.

### **Lomautuksen keskeyttäminen**

Mikäli yhtiölle ilmaantuu tilapäistä työtä lomautuksen jo alettua, voivat yhtiö ja työntekijä sopia lomautuksen tilapäisestä keskeyttämisestä, niin että lomautus jatkuu työn päätyttyä.

Sopimus on tehtävä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika. Sovittaessa lomautuksen tilapäisestä keskeyttämisestä on syytä selvittää tämän vaikutukset työttömyysturva-oikeuteen.



## IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 17 § Työvoiman vähentämistäjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvan irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yhtiön toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä ja yhtiön työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

### 18 § Irtisanomista ja lomautusta koskevat ilmoitukset luottamushenkilölle ja työvoimaviranomaiselle

Irtisanottaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamushenkilölle. Myös lomautusilmoitus on annettava tiedoksi asianomaiselle luottamushenkilölle.

*Jos taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen tai lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 työntekijään, yhtiön on asiasta ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle.*

# palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs  
PL 62, 00131 Helsinki  
Vaihde 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)



Suomen Journalistiliitto  
Finlands Journalistförbund

Suomen Journalistiliitto ry

PL 252, 00531 HELSINKI  
Vaihde 09 6122 330  
[www.journalistiliitto.fi](http://www.journalistiliitto.fi)