



Yleisradion
ohjelmatyöntekijöiden
työehtosopimus
1.3.2022 – 29.2.2024

Sisällys

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1. SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO	5
1.1 Soveltamisala	5
1.2 Yleiset ja erityiset sopimukset	5
1.3 Järjestäytymisvapaus.....	5
1.4 Voimassaoloaika.....	5
2 TYÖSUHDE.....	6
2.1 Työsuhteen syntyminen ja työsopimus.....	6
2.2 Työsuhteen irtisanominen	7
2.3 Työsuhteen purkaminen.....	7
2.4 Muut työsuhdetta koskevat säännökset	7
2.5 Osa-aikainen työ	8
2.6 Sivutoimet.....	8
2.7 Etätö	8
2.8 Suoritepalkkainen työ.....	8
3 TYÖAIKA	9
3.1 Jaksotyöaika	9
3.2 Säännöllinen vuorokautinen työaika.....	10
3.3 Kokonaispalkka.....	11
3.4 Työvuorot.....	14
3.5 Lepoaika	17
3.6 Lauantai- ja sunnuntaityö	19
3.7 Iltatyö	20
3.8 Yötyö	20
3.9 Muut työaikaa koskevat määräykset	21
3.10 Varallaolo.....	23
3.11 Puhelinohjeet.....	23
4 YHTIÖN AJONEUVON KULJETTAMINEN	25
5 MATKUSTAMINEN.....	26
5.1 Matka-ajan käsite.....	26
5.2 Matka-ajan korvaus.....	26

5.3	Työajaksi katsottava matka-aika	26
5.4	Matkakustannusten korvaaminen.....	27
5.5	Ulkomailla suoritettu työ.....	28
6	PALKAT JA PALKANMAKSU	29
6.1	Käsitteitä.....	29
6.2	Tehtäväkohtaiset palkat	30
6.3	Henkilökohtainen palkanosa	30
6.4	Henkilökohtaisten palkanosien vähimmäismäärät ja niiden toteutumisen tarkastelu	31
6.5	Sijaistuksesta maksettava korvaus	32
6.6	Palkanmaksu	33
6.7	Työtuntilaskenta.....	34
6.8	Sairausloman, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä koulutus- ja kouluttautumisloma-ajan palkka	34
7	LOMAT	37
7.1	Vuosiloman kertyminen.....	37
7.2	Vuosilomapalkka.....	37
7.3	Lomaraha	38
7.4	Kouluttautumisloma	38
7.5	Muu loma.....	39
7.6	Lyhyt tilapäinen loma	39
7.7	Palkaton loma	40
8	MUUT MÄÄRÄYKSET	41
8.1	Jäsenmaksujen periminen	41
8.2	Järjestötoiminta.....	41
8.3	Työnantajan maksaman ansionmenetykskorvauksen piirissä oleva järjestökoulutus	41
8.4	Alihankinta	42
8.5	Vuokratyö	42
8.6	Työhyvinvointi	43
9	NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA	45
9.1	Paikallinen sopiminen	45
9.2	Työrauhavelvoite.....	46
9.3	Erimielisyyksien ratkaiseminen	46

LIITE 1	HARJOITTELUSÄÄNNÖKSET	48
LIITE 2	PALKAN MÄÄRITTÄMINEN TUNTIPALKKAISESSA TYÖSSÄ	50
LIITE 3	SUOJAVAADETUS JA -VARUSTEET, TYÖPUKU.....	51
LIITE 4	LUOTTAMUSHENKILÖSOPIMUS	53
LIITE 5	PALVELUALOJEN TOIMIALALIITON JA SUOMEN JOURNALISTILIITON VÄLINEN IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS	58

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Yleisradion ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimus

Aika 28.2.2022

Paikka Teams

Läsnä

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Minna Ääri
Emilia Uotila
Mikko Saarinen
Sami Toiviainen
Manu Laapas

Suomen Journalistiliitto ry

Hanne Aho
Sanna Nikula
Anu Kähkönen
Antti Laakso
Mikko Martikainen
Pekka TJ Salo

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

2. Palkankorotukset

Vuosi 2022

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sovittavia asioita ovat myös taulukkopalkkojen, lisien ja korvausten tarkistukset.

Sopimus tehdään kirjallisesti 30.4.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan seuraavasti:

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,3 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuun palkkasummasta. Yrityskohtaisen erän jaosta sovitaan ensisijaisesti paikallisesti. Mikäli sopimukseen ei päästä 30.4.2022 mennessä, työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jaosta keskusteltuaan asiasta pääluottamushenkilön kanssa.

Tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2022 lukien 1,6 %:lla pyöristettynä lähimpään tasaeuroon.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 lukien 1,9 %:lla.

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

Vuosi 2023

Vuoden 2023 palkkaratkaisun kustannusvaikutus, toteutustapa ja sen jakautuminen sovitaan osapuolten neuvotteluissa 15. joulukuuta 2022 mennessä.

Osapuolet tarkastelevat 15. joulukuuta 2022 mennessä sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä työehtosopimuksen soveltamisalalla. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.12.2022 mennessä vuonna 2023 toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 29.2.2024 jälkeiselle ajalle.

Mikäli vuoden 2023 palkantarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen 15. joulukuuta 2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättyään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

3 Tekstimuutokset työehtosopimukseen

Neuvottelutuloksessa sovitut työehtosopimustekstimuutokset ilmenevät työehtosopimustekstistä.

4 Allekirjoituspöytäkirjaan työryhmäkirjaukset, etätyötä koskeva toteamus ja editointityöryhmän lopputulos

1) Perhevapaaudistus-työryhmä

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen.

Työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

2) Palkkausjärjestelmä-työryhmä

Perustetaan sopimuskaudelle paikallinen palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmä tehtäväkohtaisia palkkoja ja vaativuuden arviointia koskevien määräysten ja käytäntöjen kehittämiseksi.

Etätyö

Osapuolet toteavat, että yhtiössä on käynnissä ”Tiellä tulevaisuuteen” – hanke, jossa käydään keskustelua muun muassa etätyön teemoista. Etätyön linjauksista keskustellaan yhteistoimintaneuvottelukunnassa ja pääluottamus henkilön kanssa kulloisenkin tilanteen mukaan.

Editointityöryhmän työ

Työehtosopimuksen uudistamisen yhteydessä editoidaan samalla koko sopimusteksti. Editointimuutosten ei ole tarkoitus muuttaa työehtosopimuksen sisältöä.

Helsingissä, helmikuun 28. päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Hanne Aho

Sanna Nikula

YLEISRADION OHJELMATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2022-2024

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 tuntipalkkaisessa työssä (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 1.3.2022-29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023. Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

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.

Vakinaiset ja vähintään vuoden määräaikaiset tehtävät avataan haettaviksi vähintään yhtiön sisäisesti. Tästä voidaan poiketa painavista syistä, esimerkiksi uudelleensijoitusvelvoitteen täyttämistilanteessa.

Mikäli kyseessä on vähintään kolmen kuukauden pituisen määräaikaisen työsopimuksen jatko samassa tehtävässä ja uusi määräaikainen työsopimus kestää vähintään kolme kuukautta, työsopimus on tehtävä vähintään neljä viikkoa ennen uuden määräaikaisen työsuhteen alkua. Tästä voidaan poiketa, jos määräaikaisuuden jatkotarve ilmenee em. aikamäärettä myöhemmin. Poikkeamismahdollisuus on esimerkiksi silloin, jos kyse on sairauslomasijaisen tai 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 työntäjän 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 määräaikaisissa, 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 irtisanomisajoista sopia toisinkin.

2.3 Työsuhteen purkaminen

Työsuhde 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.

2.8 Suoritepalkkainen työ

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalle kuuluva työ on aikapalkkaista. Jos työsuoritus ei ole sidottu aikaan vaan tehtyyn suoritteeseen, voidaan käyttää Yhtyneet -sopimuksen mukaista suoritepalkkaa.

Samaa tehtävää tekeviä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti palkkaustavan valinnassa. Palkkaustavan valintaan liittyvien linjausten muutoksista keskustellaan pääluottamushenkilön kanssa.

3 TYÖAIKA

Sovellettava työaikamuoto valitaan tehtävän ja tuotannon vaatimusten perusteella. Työaikamuodon valinnassa työnantaja noudattaa tasapuolisuuden periaatetta.

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 kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Työajan tulee tasoittua keskimäärään vuoden (52 viikon) pituisella tasoittumisjaksolla. Työnantajalla on oikeus teettää tarvittaessa työtä yli 111 tunnin 120 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksossa.

Työajan tasoittuminen 111 tunnin keskimäärään tarkistetaan vähintään kerran vuodessa yhtiön päättämänä ajankohtana. Työnantaja tiedottaa kyseisestä ajankohdasta tiimeittäin tai toiminnoittain. Jos jakson lopussa on yli- tai alijäämää, esihenkilö ja työntekijä sopivat, miten se tasoitetaan mahdollisimman pian seuraavan kuuden kuukauden 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.

Arkipyhien työaikaa lyhentävä vaikutus toteutetaan noudattaen samoja työajan tasoittumista koskevia määräyksiä kuin työajan tasoittumisessa 111 tuntiin. Ohjelmatyöntekijän kanssa voidaan sopia myös vastaavasta rahakorvauksesta.

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

Yhtiö voi tämän kohdan estämättä ja siinä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ohjelmatyöntekijälle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa 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

Säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattavien henkilöiden päivittäinen työaika on pääsääntöisesti 7–8 tuntia ja viikoittainen keskimäärin 37 tuntia. Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan pidentää enintään 10 tuntiin, kunhan viikoittainen säännöllinen työaika viimeistään kahden seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin. 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 viikossa niiden viikkojen lopussa, joihin sisältyvät 30.6. ja 31.12. Jos jakson lopussa on yli- tai alijäämää, esihenkilö 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 noudatetaan 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.

Yhtiö voi tämän kohdan estämättä ja siinä sovittuna 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

Kokonaispalkka on 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 palautumistarpeensa. Vuorokautinen työaika on enintään 10 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 työsuhhteessa muutoinkin.

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

Kokonaispalkkausta noudattavien henkilöiden säännöllinen työaika on keskimäärin 37 tuntia viikossa 26 viikon pituisella tasoittumisjaksolla. Tasoittaminen 37 tuntiin pyritään tekemään mahdollisimman pian syntyneen ylityksen jälkeen. Arkipyhät lyhentävät työaika samoin kuin säännöllisessä vuorokautisessa työajassa olevilla. Tuotannollisista syistä työaika voi olla enintään 10 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 mahdollisimman pian.

Kokonaispalkkauksessa oleva työntekijä sitoutuu suunnittelemaan oman joustavan työaikansa ja kirjaamaan toteutuneet työtuntinsa annetun ohjeistuksen mukaisesti. Kirjauskäytännöstä sovitaan tarkemmin paikallisesti pääluottamushenkilön kanssa. Ylitöistä kokonaispalkkauksessa oleva työntekijä sopii esihenkilön kanssa etukäteen. Ylityökorvaus lasketaan henkilökohtaisesta kuukausipalkasta.

3.3.1 Kokonaispalkkalisä 9%

Kokonaispalkkalisä on vähintään 9 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Kokonaispalkkalisä maksetaan erillisenä osana henkilökohtaisen kuukausipalkan lisäksi.

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) 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 10 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.

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

Esihenkilön kanssa sovitusta vuorokautisesta ylityöstä (yli 10 tunnin päivä) korvataan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta tunneilta kaksinkertainen tuntipalkka laskettuna henkilökohtaisesta kuukausipalkasta.

Esim. 3 tunnin vuorokautinen ylityö (13 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 tuntipalkka laskettuna henkilökohtaisesta kuukausipalkasta. Kuuden päivän työviikkona (työviikkona, jonka toinen vapaapäivä siirtyy pidettäväksi myöhemmin) viikoittaisen ylityön alaraja on 48 tuntia.

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, esihenkilö ja työntekijä sopivat seuraavalta puolivuotisjaksolta 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 palautumistarpeensa.

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

3.4 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. Työvuoroluetteloa 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 esihenkilö ja työntekijä toisin sovi, jaksotyöaikaa noudattavien työvuorot on järjestettävä työvuoroluettelossa siten, että säännöllinen työaika vuorokaudessa on vähintään 4 ja enintään 12 tuntia.

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

Työvuorot on järjestettävä siten, että keskimäärin enintään puolessa työntekijän työvuoroista työaikaa on sijoitettu klo 23 - 06 välille. Tästä voidaan poiketa työntekijän suostumuksella.

Edellä mainitut rajoitukset eivät saa johtaa työtuntivelvoitteen jäämiseen vajaan. 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. Muutoksista aiheutuvat haitat on pyrittävä tasaamaan mahdollisimman hyvin työyhteisössä. Työvuoroluetteloon tehtävän muutoksen syy on aina ilmoitettava työntekijälle.

Muutoksia voidaan tehdä henkilöä kohti kolmiviikkoisjakson aikana enintään kolme ja viikon aikana enintään yksi.

Muutokset eivät saa koskea

- viikkolepopäivää eivätkä viikon toista vapaapäivää
- kolmiviikkoisjaksolle työvuoroluettelossa vahvistettua säännöllisen työajan kokonaistuntimäärää

Muutoksesta on ilmoitettava ohjelmatyöntekijälle

- kun työvuoro siirtyy kokonaan toiselle päivälle, viimeistään ennen kello 18 kahta yötä ennen muutettavaa työvuoroa
- kun työvuoro siirtyy saman vuorokauden sisällä edellisen työvuoron kuluessa ennen kello 18

Edellä sanottujen enimmäismäärien ja ilmoitusaikojen estämättä

- työvuoroluettelon antamisaikataulua noudattaen ohjelmatyöntekijälle ilmoitettu matka-aika voidaan muuttaa työajaksi ja päinvastoin, jos työntekijän työhönsidonnaisuusaika ei muutu
- kokonaiskestoltaan vähintään 24 tunnin mittaisen työmatkan aikana työvuoroluetteloa voidaan muuttaa rajoituksetta, myös viikkolepopäivää ja viikon toista vapaapäivää
- vähintään 24 tuntia kestävä työmatkan sijoituessa kahden kolmiviikkoisjakson ajalle, voidaan säännöllisen työajan tunteja siirtää kolmiviikkoisjaksolta toiselle, jos muutos tapahtuu työmatkan sisällä.

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.

Ohjelmatyöntekijän pyynnöstä voidaan sopia myös kolmiviikkoisjaksolle vahvistetun säännöllisen työajan kokonaistuntimäärän nostamisesta. Tuntimäärän alentamisesta ei voida sopia.

Mikäli työvuoroluetteloa on muutettu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijän suostumuksella, maksetaan korvauksena tuntipalkka kahdelta tunnilta,

- jos työvuoro siirretään samanmittaisena saman vuorokauden sisällä ja muutos on vähintään kahden tunnin suuruinen tai,
- 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 (ruokatunti). 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 kuluva 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.

Ulkomaille suuntautuvan työmatkan ajalta myös varsinainen viikkolepopäivä (VL) voidaan siirtää, jos painavat tuotannolliset syyt tai olosuhteet kohteessa tätä puoltavat ja jos työntekijälle voidaan muutoin turvata riittävä lepo. Tämä edellyttää ohjelmatyöntekijän suostumusta ja voidaan tehdä matkaa kohden vain yhden kalenteriviikon osalta. Näissä tilanteissa siirretty varsinainen viikkolepopäivä (VL) on annettava ohjelmatyöntekijälle matkaa edeltävän tai sitä seuraavan seitsemän kalenteripäivän aikana.

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 jaksotyössä ja säännöllisessä vuorokautisessa työajassa korvaus siten, että kyseisen kalenteriviikon

- ensimmäisenä menetettynä vapaapäivänä tehdyiltä työtunneilta maksetaan puolen tuntipalkan suuruinen korvaus henkilökohtaisen kuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi
- seuraavina menetettyinä vapaapäivinä tehdyiltä työtunneilta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus henkilökohtaisen kuukausipalkan 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 esihenkilö 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 tuntipalkkaan 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

Lauantaityötä on työ, jota tehdään lauantaisin klo 6.00-18.00. Lauantaityöstä maksetaan 20 %:n lisä tuntipalkkaan, paitsi sellaisilta lauantapäiviltä, joilta jo maksetaan sunnuntaityökorvaus. Lauantaityökorvaus lasketaan henkilökohtaisesta kuukausipalkasta.

Sunnuntaityönä pidetään työtä, joka tehdään

- sunnuntaina
- kirkollisena juhlapäivänä
- itsenäisyyspäivänä

- vapunpäivänä
- pääsiäislauantaina
- juhannuksena
- juhannus- ja jouluaattona

Sunnuntaityöstä suoritetaan yksinkertainen tuntipalkka peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi. Sunnuntaityökorvaus lasketaan henkilökohtaisesta kuukausipalkasta.

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

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

Lauantaisin ja sunnuntaisin suoritettua iltatyöstä maksetaan iltatyökorvauksena 30 % tuntipalkasta.

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

3.8 Yötyö

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

Yötyöstä maksetaan 50%:n lisä tuntipalkkaan.

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 esihenkilö ja työntekijä toisin sovi.

3.9 Muut työaika koskevat määräykset

3.9.1 Lisätyö

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

Säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

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

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 työaika noudattava työntekijä tekee vuorokaudessa yli 8 tunnin taikka työaika tilapäisesti pidennettäessä yli 10 tunnin.

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

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

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

Viikoittainen ylityö säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

Viikoittaista ylityötä on se työ, jota säännöllistä vuorokautista työaika 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.

Työaika 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 tuntipalkka.

Jaksoylityö

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

Jaksoylityöstä maksetaan kaksinkertainen tuntipalkka.

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:

- tuntipalkka kahdelta tunnilta, jos hälytyskutsu on annettu kello 6:n ja 21:n välisenä aikana
- tuntipalkka 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 tuntipalkka, johon sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset. Hälytysrahan maksaminen ei vähennä oikeutta työehtosopimuksen 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 esihenkilö määrää varallaolijan töihin, varallaolo muuttuu työajaksi.

Varallaoloajasta suoritetaan korvausta puolen tuntipalkan 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.

4

YHTIÖN AJONEUVON KULJETTAMINEN

Yhtiön ajoneuvon kuljettamisesta maksetaan ohjelmatyöntekijälle erillistä korvausta 12,44 euroa/työvuoro (1.6.2022 lukien).

Keveyen 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 ajoneuvoon merkittävän tavaramäärän. Tällä tarkoitetaan vähintään tavanomaisen tv-kuvauskaluston paino- ja kokoluokkaa olevaa kuljetusta.

Sekä raskaan (yli 3 500 kg) että keveyen 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 tuntipalkan suuruista korvausta matka-ajan tunneilta.

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

Esihenkilö 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 sisältymätön matka-aika, joka yksinään tai yhdessä työajan kanssa ylittää 10 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 esihenkilön kanssa ennalta sovittuja tai esihenkilön 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 Ulkomaille suoritettu työ

Jaksotyössä olevan ohjelmatyöntekijän kanssa voidaan sopia, että ulkomaille suuntautuvan matkan säännöllisen työajan tunneilta maksetaan 20 prosentin korotus laskettuna tuntipalkasta. Tämä korvaa

- 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 annetun hälytyksen korvaamista, ja
- yhtiön ajoneuvon kuljettamisen (4).

Työvuoroluetteloa voidaan matkan aikana muuttaa kohdan 3.4.3 a) mukaisesti. Alle 24 tuntia kestävään ulkomaan työmatkaan mahdollisesti liittyvät kohdan 3.4.3 b) mukaiset korvaukset työvuoroluettelon muuttamisesta sisältyvät edellä sanottuun 20 prosentin korotukseen. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia, että työntekijä suunnittelee työaikansa itse tarkoituksenmukaisella ja joustavalla tavalla ottaen huomioon sekä työn vaatimukset että oman palautumistarpeensa.

Tämän kohdan määräyksen soveltamisesta voidaan sopia myös kollektiivisesti luottamushenkilön kanssa.

6 PALKAT JA PALKANMAKSU

6.1 Käsitteitä

Aikapalkka

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

Tuntipalkka

Ohjelmatyöntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla henkilökohtainen kuukausipalkka luvulla 152.

Suoritepalkka

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

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka on tehtävän vaativuuteen perustuva osuus palkasta. Se määritetään kunkin työntekijän tehtävälle Palkkavaakapisteytyksellä. 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. Esityksen luokituksesta tekee joko esihenkilö, työntekijä itse tai luottamushenkilö.

Henkilökohtainen kuukausipalkka

Säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksettava henkilökohtainen kuukausipalkka, joka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, mahdollisesta muusta kiinteästä lisästä ja mahdollisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (heko).

Peruskuukausipalkka

Peruskuukausipalkka sisältää henkilökohtaisen kuukausipalkan ja mahdollisen kokonaispalkkalisän.

Työntekijälle kuukausittain maksettava palkka sisältää peruskuukausipalkan lisäksi myös lisätyö-, ylityö- ja haittatyökorvaukset sekä muut satunnaiset korvaukset.

6.2 Tehtäväkohtaiset palkat

Pisteet	1.6.2022	
	PR	€
95–105	1	2 299
106–116	2	2 418
117–128	3	2 535
129–141	4	2 653
142–155	5	2 768
156–171	6	2 886
172–189	7	3 059
190–207	8	3 173
208–230	9	3 293
231–254	10	3 423
255–280	11	3 605
281–309	12	3 791
310–341	13	4 062

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 tavoite- ja osaamiskeskustelussa, jossa sekä työntekijä itse että hänen esihenkilönsä esittävät oman perustellun arvionsa. Keskustelun tavoitteena on yhteisymmärrys, mutta viime kädessä arvioinnin tekee esihenkilö.

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

Määräaikaiseen työsuhteeseen palkattaessa työntekijän henkilökohtainen palkanosa määritellään huomioiden työntekijän suoritus aiemmissa työsuhteissa vastaavissa tehtävissä yhtiössä.

Ohjelmatyöntekijän pyynnöstä esihenkilö 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.

Ohjelmatyöntekijän siirtyminen ylempään palkkaryhmään

Ohjelmatyöntekijän siirtyessä ylempään palkkaryhmään henkilökohtainen palkanosa määritellään uudelleen suhteessa muuttuneelle tai uudelle tehtävälle asetettuihin vaatimuksiin.

Ylempään palkkaryhmään siirtyvän ohjelmatyöntekijän henkilökohtaista kuukausipalkkaa on korotettava vähintään puolet palkkaryhmien välisestä erotuksesta. Tämä ei koske henkilöitä, joiden palkkaryhmä on aikaisemmin alentunut henkilökohtaisen kuukausipalkan säilyessä tästä huolimatta ennallaan.

Ohjelmatyöntekijän hakeutuessa omaehtoisesti uuteen työtehtävään henkilökohtaisesta kuukausipalkasta sovitaan työsopimuksella tämän kohdan rajoittamatta.

6.4 Henkilökohtaisten palkanosien vähimmäismäärät ja niiden toteutumisen tarkastelu

6.4.1 Henkilökohtaisten palkanosien vähimmäismäärät

- 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 15 %:lla ohjelmatyöntekijöistä.

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

6.4.2 Henkilökohtaisen palkanosan 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 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 tarkoitetun säännöllisen työajan ansiotasovaatimuksen.

Kun tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluva esihenkilö 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.

6.6 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.

6.6.1 Työsopimuksen alkaminen ja päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 37 tuntiin viikossa tai 111 tuntiin kolmessa viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika ylittää 37 tuntia viikkoa kohti tai 111 tuntia kolmea

viikkoa kohti. Tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan lisä- ja ylityötä vastaava korvaus. Määräaikaisilla työntekijöillä tasoittumisjaksot määräytyvät siten, että jakso alkaa tai päättyy työsuhteen alkaessa tai päättyessä.

6.7 Työtuntilaskenta

Yhtiön on pidettävä kirjaa tehdyistä työtunneista. Tämän vuoksi työntekijä on velvollinen tarvittaessa kirjaamaan tekemänsä työtunnit kulloinkin voimassa olevan yhtiön ohjeistuksen mukaisesti.

6.7.1 Poissaolopäiviltä merkittävät ns. rinnasteiset tunnit

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

- vuosi- tai sairausloma
- palkallinen äitiysvapaa tai siihen rinnastettavaan adoptioloma
- palkallinen opintoloma
- lyhyt tilapäinen loma
- ammatillinen koulutus
- 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.

Jos poissaolo ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, lasketaan rinnasteiset tunnit poissaolopäiviltä työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan mukaisesti.

6.8 Sairausloman, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä koulutus- ja kouluttautumisloma-ajan palkka

Sairausloma, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä ammatillisen ja yhteistoimintakoulutuksen ajalta peruskuukausipalkka maksetaan lomakorvauskertoimella (LKK) korotettuna eli samoin kuin vuosilomapalkka. Myös työehtosopimuksessa tarkoitettun kouluttautumisloma-ajan 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 esihenkilölleen 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 työkyvytön, 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

Työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti

Täysi palkka

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

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 yhdenjaksoisesti, tai enintään seitsemän kalenteripäivän keskeytyksin, vähintään vuoden, ansaitsee ohjelmatyöntekijä vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kolme arkipäivää.
- Ohjelmatyöntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kolme ja puoli arkipäivää, jos henkilö on ollut 31.3. mennessä

1) työsuhteessa yhtiöön yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään kymmenen vuotta

ja

2) työsuhteessa yhdenjaksoisesti tai enintään seitsemän kalenteripäivän keskeytyksin vähintään vuoden.

Kymmenen vuoden työkokemusta laskettaessa yhtiön palveluksessa työskentelyyn rinnastetaan myös yhtiön ulkopuolinen työkokemus sisällöltään vastaavien työtehtävien parissa ja toimiminen päätoimisena freelancerina alalla vähintään kolmen kuukauden jaksoissa.

Osa-aikaisesta työstä, jossa työaika on ollut alle 30 tuntia viikossa, työkokemusajaksi luetaan aika, joka kokoaikaisessa työssä olisi kulunut vastaavan työkokemuksen hankkimiseen.

7.2 Vuosilomapalkka

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

Kerrointa laskettaessa otetaan huomioon lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut

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

Lomakorvauskerroin muodostuu näiden lisäkorvausten keskiarvoa vastaavasta prosenttiosuudesta 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 edellyttäen, että työsuhde jatkuu tai on jatkunut vähintään kesäkuun ensimmäiseen päivään saakka.

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

Muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa lomarahaa ei makseta lomakorvauksesta.

Ohjelmatyöntekijän pyynnöstä voidaan hänen kanssaan sopia lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

7.4 Kouluttautumisloma

Ohjelmatyöntekijöille voidaan myöntää palkallista kouluttautumislomaa ammattitaidon 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. Utta 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 loman käytöstä ja päättää myös mahdollisten opiskelu- ja materiaalikulujen korvaamisesta.

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

Kouluttautumisloman katsotaan vastaavan työssäoloaika. Loma-ajalta maksettavan palkan tulee vastata ohjelmatyöntekijän säännöllisen työajan ansiotasoa. 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 esihenkilölleen 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.

Tämän kohdan määräyksiä sovelletaan yhden päivän osalta myös seuraavissa tapauksissa: kutsunnat ja läheisen omaisen hautauspäivä.

7.7 Palkaton loma

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

Yhtiö voi myöntää työntekijälle palkatonta loma 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 esihenkilönsä kanssa sopimansa verran palkatonta vapaata lomakauden aikana, jollei vapaan pitämisestä aiheudu olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle. Vapaan ajankohdan määräytyy vuosiloman ajankohdan määräytymistä koskevien periaatteiden mukaisesti.

Palkattoman loman aikana työsuhteen ehdot ovat ns. lepääviä.

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, sihteeille 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 tuntuva 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 sopimukseen 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 pe-rehtyä 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 selvitettävä alihankkijan mahdollisuudet työllistää työntekijät entisiin työehtoihin.

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

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 vuokratyöryitys 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.

8.6 Työhyvinvointi

Työntekijä, jonka työsuhteen mukainen työaika on vähintään keskimäärin 18 tuntia viikossa, on oikeutettu työterveyshuollon palveluihin yhtiön kulloinkin voimassa olevan ohjeistuksen 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 yhtiön lakisääteisen tason ylittävien työterveyshuollon palvelujen 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 peruskuukausipalkkaa (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 esihenkilön ja ohjelmatyöntekijän tai luottamushenkilön kesken, ja ellei sovintoa synny, pääluottamushenkilön 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. Välimiehenä voi myös toimia henkilö, joka lain mukaan on esteellinen. Välimiehet valitsevat sopimuskaudeksi kerrallaan puheenjohtajan, jonka tulee olla puolueeton lainoppinut. Jolleivät välimiehet sovi puheenjohtajasta, tämän määrää jommankumman sopijapuolen pyynnöstä valtakunnansovittelija. Välimiesten kustannukset jaetaan tasan Palvelualan työnantajat PALTAn ja Suomen Journalistiliiton kesken, elleivät välimiehet toisin määrää. Muutoin noudatetaan välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.

Helsingissä, helmikuun 28. päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Hanne Aho

Sanna Nikula

LIITE 1 HARJOITTELUSÄÄNNÖKSET

a) Ammatillisen tutkinnon opiskelijoiden harjoittelu

Ammatillisen tutkinnon osaksi sisällytettävä harjoittelu tapahtuu ensisijaisesti työsuhteessa oppisopimuskoulutuksena.

- Opiskelijalle maksettava kuukausipalkka on määrä, joka Kelan opintotukea saavalla opiskelijalla voi olla tuloja jokaista tukikuukautta kohti (vuonna 2022 870 e/kk, muuttuu yleensä kalenterivuosittain).
- Harjoittelun kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa kolme kuukautta palkka on vähintään 55 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
- Harjoittelijan toimiessa poissaolevan työntekijän sijaisena on hänelle maksettava vähintään tehtäväkohtainen palkka täysimääräisenä.

Oppilaitoksen erityisestä pyynnöstä harjoittelu voi perustua koulutussopimukseen, jolloin työsuhdetta ei muodostu ja se on palkatonta.

- Lisäksi oppilaitoksen varsinaiseen opetukseen kuuluvana tehtävät projektit tai työn seuraaminen eivät muodosta työsuhdetta ja ovat palkattomia, jos ei erikseen ole muuta sovittu.
- Palkattomille harjoittelijoille yhtiö tarjoaa ilmaisen aterian vähintään kuuden tunnin päivinä.

b) Ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoiden harjoittelu

Ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon osaksi sisällytettävä harjoittelu tapahtuu työsuhteessa.

- Palkka on vähintään Kelan ansiopäivärahan työssäoloehdon mukainen vähimmäispalkka (vuonna 2022 1.283 e/kk, muuttuu yleensä kalenterivuosittain).
- Harjoittelun kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa kolme kuukautta palkka on vähintään 55 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
- Harjoittelijan toimiessa poissaolevan työntekijän sijaisena on hänelle maksettava vähintään tehtäväkohtainen palkka täysimääräisenä.

Oppilaitoksen varsinaiseen opetukseen kuuluvana tehtävät projektit tai työn seuraaminen eivät muodosta työsuhdetta ja ovat palkattomia, jos ei erikseen ole muuta sovittu.

c) Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta

Kohdissa a) ja b) tarkoitetun harjoittelijan ohjaamisesta vastaavalle ohjaajalle maksetaan korvausta 166,80 euroa (1.6.2022 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 esihenkilöille eikä tuottajille.

d) Työelämään tutustuminen

Peruskoulun oppimäärään sisältyvä työelämään tutustuminen ei muodosta työsuhdetta ja on palkatonta. Yhtiö tarjoaa ilmaisen aterian.

e) Vailla media-alan koulutusta oleville suunnattu harjoittelu

Tätä kohtaa voidaan soveltaa työelämään tutustumisen tai harjoittelun luontoisessa työsuhteessa työntekijöihin, joilla ei ole media-alan opiskelupaikkaa, ei media-alan tutkintoa eikä aikaisempaa relevanttia työ- tai harjoittelukokemusta.

- Palkka on vähintään Kelan ansiopäivärahan työssäoloehdon mukainen vähimmäispalkka (vuonna 2022 1.283 e/kk, muuttuu yleensä kalenterivuosittain).
- Harjoittelun kestänyt kuusi kuukautta palkka on vähintään 80 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
- Harjoittelu-aika on enintään yksi vuosi.
- Mikäli harjoittelija on suorittanut korkeakoulututkinnon, on hänelle maksettava vähintään tehtäväkohtainen palkka täysimääräisenä
- Harjoittelijan toimiessa poissaolevan työntekijän sijaisena on hänelle maksettava vähintään tehtäväkohtainen palkka täysimääräisenä.

LIITE 2 PALKAN MÄÄRITTÄMINEN TUNTIPALKKAISESSA TYÖSSÄ

Tuntipalkkaa käytetään työssä, jota tehdään määräaikaisessa työsuhteessa lyhyitä jaksoja kerrallaan.

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 työssä

Tuntipalkkaisessa työssä maksettavat ilta- ja yötyökorvaukset, lisätyö-, lauantai- 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 ylittävästä työstä maksetaan kaksinkertainen tuntipalkka, eikä tällöin makseta erillistä jaksoylityökorvausta.

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

Tuntipalkkaisille maksettava lomakorvaus on 11,5 % lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetusta säännöllisen työajan ansiosta. Lomakorvaus maksetaan palkanmaksukausittain.

LIITE 3 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, naamiaispuvu, sairaala-asu tms.), maksaa yhtiö asianomaiselle työntekijälle korvauksena oman puvun käytöstä 12,72 euroa (1.6.2022 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.

LIITE 4 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

- o turvata ohjelmatyöntekijöiden ja yhtiön välillä solmittujen ohjelmatyöhön liittyvien sopimusten noudattaminen
- o edistää työnantajan ja ohjelmatyöntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä muiden työnantajan ja ohjelmatyöntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittelyä
- o 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.

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

Luottamushenkilön toimialueet, työstä vapauttaminen ja korvaukset

YOT:llä on Yleisradiossa päälouottamushenkilö 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 henkilön, 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 kokonaispalkkausosuus, tai ansionmenetykskorvaukseen perustuva tätä korkeampi palkka.

Pääluottamushenkilöön sovelletaan ohjelmatyöntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. 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 tehtäviensä 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 henkilökohtaisesta kuukausipalkasta ilman kokonaispalkkaosuutta. Lisäkorvauksen peruste on tammikuun 1. päivän mukainen ohjelmatyöntekijöiden lukumäärä.

Jos luottamushenkilö työaikanaan käy paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa tai toimii muissa työnantajan kanssa sovituissa 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 ruoka- ja 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 toimialueellaan.

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

Valituista luottamushenkilöistä on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamushenkilölle valituista varapääluottamushenkilöistä on lisäksi ilmoitettava, milloin he toimivat pääluottamushenkilön sijaisina. Varapääluottamushenkilöön 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 huonompipalkkaiseen 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 olennaisesti 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 vakituisen
 - o määräaikaiseen kuukausipalkkaiseen
 - o osa-aikaiseen kuukausipalkkaiseen ja
 - o tuntipalkkaiseen henkilöstöön
- määräaikaisuuksien perusteista
- ansiotasosta ja palkkauksesta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä ja
- sopimuslalle palkatuista uusista henkilöistä.

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, helmikuun 28. päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

**LIITE 5 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 2.1 kohdan mukaisesti 6 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 työjohtooikeutensa 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 uudelleensijoitusmääräyksiä 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 lomautusilmoituksenaikaa 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 tasaamiseksi 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 seikasta.

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, irtisanomisajan 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 työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, kumpikin liitto voi saattaa asian työehtosopimuksen 9.3 kohdassa 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 työsopimuslain 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 työsopimuslain 12:2 §:ssä säädetyn mukaisesti.

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään seuraavia ilmoitusaikoja

Työsuhde jatkunut 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-aoikeuteen.

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

Työntekijä saa työsopimuslain 3 luvun 3 §:stä ja 5 luvun 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 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 työttömyysturvoikeuteen.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisyjärjestys

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 kesto aikaan 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



Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

Suomen Journalistiliitto ry

PL 252, 00531 HELSINKI
Vaihde 09 6122 330
www.journalistiliitto.fi