



Yleisradion ohjelmatyöntekijöiden

TYÖEHTOSOPIMUS

1.1.2014 – 30.11.2016

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1. SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLO	4
1.1 Soveltamisala	4
1.2 Yleiset ja erityiset sopimukset	4
1.3 Järjestäytymisvapaus	4
1.4 Voimassaoloaika	4
2 TYÖSUHDE	4
2.1 Työsuhteen syntyminen ja työsopimus	4
2.2 Työsuhteen irtisanominen	5
2.3 Työsuhteen purkaminen	5
2.4 Muut työsuhdetta koskevat säännökset	6
2.5 Osa-aikainen työ	6
2.6 Sivutoimet	6
3 TYÖAIKA	6
3.1 Jaksotyöaika	6
3.2 Säännöllinen vuorokautinen työaika	8
3.3 Kokonaispalkka	9
3.4 Työvuorot	13
3.5 Lepoaika	14
3.6 Sunnuntaityö	16
3.7 Iltatyö	17
3.8 Yötyö	17
3.9 Muut työaikaan koskevat määräykset	17
3.10 Varallaolo	20
3.11 Puhelinohjeet	20
4 OHJELMATEKNISIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	20
4.1 Yhtiön ajoneuvon kuljettaminen	20
4.2 Olosuhteelliset	21
5 MATKUSTAMINEN	22
5.1 Matka-ajan ja -kustannusten korvaaminen	22
5.2 Ulkomailla suoritettu työ	23
6 PALKAT JA PALKANMAKSU	23
6.1 Käsitteitä	23
6.2 Tehtäväkohtaiset palkat	24
6.3 Henkilökohtainen palkanosa	24
6.4 Palkkaryhmän muutos	25
6.5 Palkanmaksu	25
6.6 Sijaistuksesta maksettava korvaus	25
6.7 Työtuntilaskenta ja palkanmaksu	26
6.8 Sairausloman, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä koulutus- ja kouluttautumisaajan palkka	27

7	LOMAT.....	29
7.1	Vuosiloman kertyminen.....	29
7.2	Vuosilomapalkka.....	30
7.3	Lomaraha.....	30
7.4	Kouluttautumisloma.....	30
7.5	Muu loma.....	31
7.6	Lyhyt tilapäinen loma.....	31
7.7	Palkaton loma.....	32
8	MUUT MÄÄRÄYKSET.....	32
8.1	Jäsenmaksujen periminen.....	32
8.2	Järjestötoiminta.....	32
8.3	Työnantajan maksaman ansionmenetykskorvauksen piirissä oleva järjestökoulutus.....	32
9	NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA.....	33
9.1	Paikallinen sopiminen.....	33
9.2	Työrauhavelvoite.....	34
9.3	Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	34
	HARJOITTELUA JA TYÖHÖN PEREHDYTTÄMISTÄ KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET	36
	PALKAN MÄÄRITTÄMINEN LYHYTAIKAISESSA OHJELMATYÖSSÄ.....	38
	SUOJAVAATETUS JA -VARUSTEET, TYÖPUKU.....	39
	LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	40
	IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS.....	45
	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	52
	TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI.....	53

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

YLEISRADION OHJELMATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2014 - 2016

Aika 24.10.2013

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimisto, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	PALTA ry	Suomen Journalistiliitto ry
	Olli Nurminen	Arto Nieminen
	Paula Peittola	Valtteri Aaltonen
	Sami Toiviainen	Petri Pähti
	Liisa Kähkönen	Jari Niemelä
	Marjut Häkkinen	Pike Epstein
		Seppo Puttonen
		Pekka TJ Salo

1. Lähtökohdat

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat 25.10.2013 allekirjoittaneet työllisyys- ja kasvusopimuksen.

Yleisradion ohjelmatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen osapuolet ovat 24.10.2013 saavuttaneet neuvottelutuloksen ja sopineet työehtosopimuksen uudistamisesta työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti seuraavasti:

2. Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 1.1.2014 ja päättyy 30.11.2016

Kausi koostuu kahdesta sopimusjaksosta seuraavasti:

Ensimmäinen sopimusjakso alkaa 1.1.2014 ja päättyy 31.12.2015

Toinen sopimusjakso alkaa 1.1.2016 ja päättyy 30.11.2016

3. Palkankorotukset

Palkankorotukset vuosina 2014 ja 2015 toteutetaan kumpanakin vuonna 1.5. tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

3.1 Ensimmäinen sopimusjakso

Yleiskorotus 1.5.2014

Palkkoja ja palkkataulukoita korotetaan 20 euroa kuukaudelta.

Yleiskorotus 1.5.2015

Palkkoja ja palkkataulukoita korotetaan 0,4 %:lla.

Euromääräisiä lisiä korotetaan samasta ajankohdasta lukien 0,4 %:lla.

3.2 Toinen sopimusjakso

Osana sopimusratkaisua noudatetaan soveltuvin osin keskusjärjestöjen työllisyys- ja kasvusopimuksen kohtia 2.3 ja 2.4 siten, että liitot sopivat toisen jakson palkankorotuksesta 15.6.2015 mennessä.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan, ja palkkaratkaisu suhteutetaan 11 kuukauden mukaan.

Mikäli liittojen välisissä neuvotteluissa ei päästä määräaikaan mennessä yksimielisyyteen, kummallakin liitolla on oikeus irtisanoa sopimus päätymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun neljän kuukauden irtisanomisajalla.

4. Tekstimuutokset

Sopimuksen tekstimuutokset ilmenevät työehtosopimuksesta. Muutokset on merkitty marginaaliin pystyviivalla. Työehtosopimuksen uudistamisen yhteydessä on samalla editoitu koko sopimusteksti.

5. Työryhmät

5.1 Sähköisen median työehtosopimusta koskeva työryhmä

Selvitetään 31.10.2014 mennessä onko mahdollista yhdenmukaistaa Yleisradio Oy:n ja MTV Oy:n ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimuksia.

5.2 Työaikatyöryhmä

Perustetaan paikallinen työryhmä selvittämään ja kehittämään työaika- määräyksiä sekä työaikajärjestelyjä. Työryhmä kokoontuu tarvittaessa koko sopimuskauden ajan.

Työryhmä käsittelee 31.5.2015 mennessä erityisesti

- etätöiden pelisääntöjä
- uudistuvien työtapojen vaikutuksia työaikajärjestelyihin, työhyvinvointiin, työympäristöön ja tuottavuuteen
- päivittäisen lepoajan määräyksiä

5.3 Paikalliset työryhmät

Perustetaan seuraavat paikalliset työryhmät (2 + 2):

1. Eri työsuhdemuotojen ja ulkopuolelta ostettavien palveluiden käyttö Yle Tuotannossa ja Designissa. Määräaika 31.12.2013
2. Yle Tuotannon ja Designin palveluksessa tällä hetkellä olevien määräaikaisten ja tuntityösopimusten perusteiden läpikäynti. Määräaika 31.12.2013.
3. Ulkopuolisen työvoiman käytön pelisäännöt. Työryhmä aloittaa tammiukuussa 2014 ja sen määräaika pelisääntöjen käsittelyn osalta on 31.3.2014. Sen jälkeen työryhmä jatkaa 15.6.2015 saakka ulkopuolisen työvoiman käytön seurantaryhmänä.

Paikallisten työryhmien työn perusteella (31.3.2014 jälkeen) liitot perustavat tarvittaessa työryhmän valmistelevaan työehtosopimusmääräysten muuttamista. Muutokset pyritään tarvittaessa saamaan voimaan jo sopimuskauden aikana.

Liitot pyrkivät sopimuskauden loppuun mennessä muodostamaan yhteisen käsityksen vuokratyödirektiivin merkityksestä työehtosopimukseen sisältyvien vuokratyön käytön rajoitusten kannalta.

5.4. Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Liittojen välillä jatkaa työryhmä, jonka tehtävänä on 30.4.2014 mennessä valmistella ehdotus

- tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän käytännön soveltamisen mahdollisista kehittämistarpeista ja tehtäväkohtaisten palkkojen välysten (palkkaryhmäjaon) uudistamiseksi. Tavoitteena on myös palkkauksen oikeudenmukaisuuden ja kannustavuuden edistäminen siten, että tehtävän vaativuuden kohoamisella ja tehtäväkohtaisen palkan nousulla on yhteys
- työehtosopimuksen henkilökohtaista palkanosaa koskevien määräysten uudistamiseksi siten, että työntekijän pätevyyden ja suoriutumisen arviointi on yhteismitallista ja läpinäkyvää. Osana kokonaisuutta tarkastellaan vähimmäispalkkojen lisäksi työehtosopimukseen sisältyvää ns. takuuhekojärjestelmää.

Helsingissä 24.10.2013

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Suomen Journalistiliitto ry

Palvelualojen Työnantajat PALTA ry
Suomen Journalistiliitto ry

YLEISRADION OHJELMATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2014 – 2016

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 PAL-TA ry:n ja Suomen Journalistiliitto ry:n (SJL) välillä solmittuja sopimuksia:

- Harjoittelua ja työhön perehdyttämistä koskeva sopimus (liite 1)
- Palkan määrittäminen lyhytaikaisessa ja osa-aikaisessa ohjelmatyössä (liite 2)
- Suojavaatetusta ja -varusteita koskeva sopimus (liite 3)
- Luottamusmiessopimus (liite 4)
- Irtisanomissuojasopimus (liite 5).
- Ulkopuolisen työvoiman käyttö.

1.3 Järjestäytymisvapaus

Järjestäytymisvapaus on molemmin puolin loukkaamaton.

1.4 Voimassaoloaika

Tämä sopimus on liitteineen voimassa 1.1.2014-31.11.2016.

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.

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. (Tämän kappaleen tarkoitus on kertoa lain sisällöstä, eikä se ole osa työehtosopimusta.)

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

Työsopimukseen kirjataan myös mahdolliset loman kertymistä ja pitämistä koskevat erityisehdot.

Työsuhteen alussa on neljän kuukauden koeaika, jonka aikana kumpikin osapuoli voi purkaa työ sopimuksen ilman irtisanomisaikaa. Toistuvissa määräaikaisissa, samaa tai samankaltaista työtä koskevissa työsuhteissa koeaikaa noudatetaan ainoastaan yhden kerran. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta.

2.2 Työsuhteen irtisanominen

Yhtiön on irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava

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

Ohjelmatyöntekijän on irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava

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

Työnantajan ja ohjelmatyöntekijän kesken voidaan irtisanomajoista sopia toisinkin.

2.3 Työsuhteen purkaminen

Työsuhde voidaan purkaa

- o työ sopimuslaissa mainituissa tapauksissa
- o erittäin painavista syistä koeaikana

2.4 Muut työsuhdetta koskevat säännökset

Työnantaja

- o selvittää uudelle ohjelmatyöntekijälle, mitä työehtosopimusta tämän työ-suhteeseen sovelletaan, sekä tutustuttaa tämän luottamusmiehen ja neuvottelujärjestelmään
- o tiedottaa ohjelmatyöntekijälle tätä koskevista päätöksistä
- o 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

Osa-aikaisessa työsuhteessa työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät samoin kuin kokoaikatyössä, mutta tehdyn työajan suhteessa. Ohjelmatyöntekijä, jonka työvelvoitteeksi on sovittu vähintään 20 tuntia kalenteriviikossa tai vähintään 60 tuntia kolmessa viikossa, on oikeutettu sosiaalisiin etuuksiin, mikäli hänen kanssaan on sovittu työsuhteen päätoimisuudesta.

Ohjelmatyöntekijän peruskuukausipalkkaa korotetaan kertoimella 1,1, kun hänen työvelvoitteensa ei ylitä 30:tä tuntia viikossa tai 90:tä tuntia kolmessa viikossa eikä kyseessä ole päätoiminen työsuhde.

2.6 Sivutoimet

Sivutoimien osalta noudatetaan erillistä ohjetta, joka on yhtiön intranetissä.

3 TYÖAIKA

Sovellettava työaikamuoto valitaan tehtävän ja ohjelmatuotannon vaatimusten perusteella.

3.1 Jaksotyöaika

Jaksotyöajassa työnantaja laatii jokaiselle työntekijälle kolmiviikkoisjaksoittain työvuoro-luettelon, 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 26 viikon pituisella tasoittumisjaksolla. Työnantajalla on oikeus teettää tarvittaessa työtä yli 111 tunnin 120 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksossa.

Jos työntekijän pääasiallisesti hoitamia tehtäviä ei teetetä jatkuvasti, esim. tuotannon kesätauon vuoksi, voidaan työntekijän kanssa sopia osa-aikatyöstä siten, että työntekijä tekee työtä osan vuodesta täysiaikaisesti ja osan vuodesta osa-aikaisesti tai pitää pidemmän tasausvapaajakson. Tällaisessa vuositasoisessa osa-aikatyössä työajan tulee tasoittua 111 tunnin keskimäärään 26 viikon pituisella tasoittumisjaksolla ja työ sopimuksella sovittuun tätä alempaan keskimäärään 52 viikon pituisella tasoittumisjaksolla.

Työajan tasoittuminen 111 tunnin keskimäärään tarkistetaan niiden kolmiviikkoisjaksojen lopussa, joihin sisältyvät 30.6. ja 31.12. Jos jakson lopussa on ylitä alijäämää, esimies ja työntekijä sopivat, miten se tasoitetaan mahdollisimman pian seuraavan puolivuotiskauden aikana.

Niissä kolmiviikkoisjaksoissa, joihin sattuvat

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

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

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

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

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

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

3.2 Säännöllinen vuorokautinen työaika

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

Säännöllistä vuorokautista työaika noudattavien henkilöiden päivittäinen työaika on pääsääntöisesti 7–7,5 tuntia ja viikoittainen keskimäärin 37 tuntia.

Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan pidentää enintään 9 tuntiin, kunhan viikoittainen säännöllinen työaika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä tasoittuu keskimäärin 37 tuntiin. Työajan pidentämistä 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, esimies ja työntekijä sopivat, miten se tasoitetaan seuraavan puolivuotisjakson aikana.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan järjestää myös kaksi- tai kolmivuorotyöksi.

Niillä viikoilla, joihin sattuvat

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

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

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

Mikäli säännöllistä työaikaa ei tuotannollisten syiden vuoksi ole mahdollista lyhentää arkipyhäviikolla, säännöllisen työajan pituus on 40/48 tuntia. Tämä on ilmoitettava erikseen työvuoroluettelossa. Työaikaa 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.

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

3.3 Kokonaispalkka

Kokonaispalkkaus

Joustava työaika- ja palkkausjärjestely, jossa peruskuukausipalkkaan on lisätty erillisenä osana kokonaispalkkalisä, joka korvaa ilta-, yötyökorvaukset, yölevon alituksen ja joustavan suunnittelun (esim. työaikasuunnitelmien muuttumisen).

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

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

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

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

Kokonaispalkkauksessa oleva työntekijä sitoutuu suunnittelemaan oman joustavan työ-aikansa ja pitämään kirjaa toteutuneista työtunneista. Ylitöistä hän sopii esimiehen kanssa etukäteen. Ylityökorvaus lasketaan peruskuukausipalkasta (= tehtäväkohtainen palkka + henkilökohtainen lisä).

3.3.1 Kokonaispalkkalisä 8 %

Kokonaispalkkauksella tarkoitetaan sellaista joustavaa työaika- ja palkkausjärjestelyä, jossa peruskuukausipalkkaan on lisätty erillisenä osana kokonaispalkkalisä, joka korvaa ilta-, yötyökorvaukset, yölevon alituksen ja joustavan suunnittelun (esim. työaikasunnitelmien muuttumisen). Kokonaispalkkalisä on vähintään 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

Kokonaispalkkauksen piirissä oleviin sovelletaan lisäksi työehtosopimuksen

- o lukua 1 (soveltamisala ja voimassaolo)
- o lukua 2 (työsuhde)
- o kohtaa 3.1 (työviikon alkaminen)
- o kohtaa 3.7 (sunnuntaityö)
- o lukua 7 (lomat)
- o lukua 6 (palkkaus)
- o lukua 8 (muut määräykset)
- o lukua 9 (neuvottelumääräykset).

Sunnuntaityöt ja ylityöt korvataan kuten säännöllisessä vuorokautisessa työssä. 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. Työajan vaihteluiden vuoksi pitämästään vastaavasta vapaaajasta tulee työntekijän itse pitää riittävän tarkasti kirjaa.

Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan niiden viikkojen lopussa, joihin sisältyvät 30.6. ja 31.12. Jos jakson lopussa on yli- tai alijäämää, esimies ja työntekijä sopivat, miten se tasoitetaan seuraavan puolivuotisjakson aikana.

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

3.3.2 Muita kokonaispalkkauksen määräyksiä

Viikkolepopäivät

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

Ylitöiden korvaaminen

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

Kokonaispalkkaisten ylitöiden kirjaamisesta ks.3.3 ja HERA-ohje.

Vuorokautinen ylityö

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

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

Viikoittainen ylityö

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

Työajan tasoittuminen

Mikäli työaika ei ole voitu tasoittaa aiemmin, se tehdään puolivuosittain. Tarkasteluajan-kohdat ovat 30.6. ja 31.12. Jos vapaata on pitämättä puolivuotisjakson päättyessä, esimies ja työntekijä sopivat seuraavalta puolivuotiskaudelta ajankohdan, jolloin vapaa mahdollisimman pian pidetään.

Työaikamuodon vaihtaminen

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

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

3.3.3 Joustava työaika

Ohjelmatyöntekijän kanssa voidaan sopia joustavasta työajasta, jos hänen työtehtävänsä jatkuvasti edellyttävät kokonaispalkkauksen mahdollistamaa suurempaa joustavuutta ja itseohjautuvuutta työaikajärjestelyissä. Joustavassa työajassa olevan ohjelmatyöntekijän peruskuukausipalkkaan lisätään erillisenä osana lisä, joka on vähintään 10 % tehtäväkohtaisesta palkasta ja joka korvaa ilta-, yötyökorvaukset, yölevon alituksen ja joustavan suunnittelun (esim. työaikasuunnitelmien muuttumisen). Vuosittain esim. kehityskeskustelun yhteydessä tarkastellaan joustavan työajan käyttöä ja korvausprosenttia, niin että se mahdollisimman hyvin vastaa toteutuneita työaikoja. Tällöin prosentti voi nousta tai laskea, ei kuitenkaan alle 10 %:n.

Säännöllinen työaika voi olla enintään 11 tuntia vuorokaudessa ja 46 tuntia viikossa. Yhtenä päivänä viikossa säännöllinen työaika voi kuitenkin olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Säännöllinen työaika on tasoitettava 37 tuntiin viikossa enintään 26 viikon tasoittumisjaksossa.

Lisä- ja ylitöiden korvaaminen

Lisä- ja ylityötä tehdään esimiehen pyynnöstä ja ohjelmatyöntekijän suostumuksella.

Ylityöksi katsotaan 46 tuntia viikossa ylittävä työ, josta maksetaan kaksinkertainen perustuntipalkka. Tasoittumisjakson (26 viikkoa) päättyessä ylityöksi katsotaan 40 tunnin keskimäärän ylittävä työ.

Tasoittumisjakson päättyessä 37 tunnin keskimäärän ylittävät työtunnit 40 tuntiin saakka ovat lisätyötä, joka korvataan antamalla vastaava määrä vapaata.

Jos tasoittumisjakson päättyessä säännöllinen työaika alittuu, sovitaan ohjelmatyöntekijän kanssa, kuinka työaika tasoitetaan seuraavan puolivuotisjakson aikana.

Muilta osin noudatetaan kokonaispalkkausta koskevia määräyksiä.

Työntekijällä on perustellusta syystä oikeus tulla siirretyksi jaksotyöaikaan tai erikseen sovittaessa kokonaispalkkaan.

3.3.4 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 ylittävilta tunneilta maksetaan lisä- ja ylityötä vastaava korvaus. Määräaikaisilla työntekijöillä tasoittumisjaksot määräytyvät siten, että jakso alkaa tai päättyy työsuhteen alkaessa tai päättyessä.

3.4 Työvuorot

3.4.1 Työvuoroluettelo

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

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

Työvuoroluettelo on jaksotyöaikamuodossa laadittava kolmen viikon jaksoille. Työvuoroluettelo on ilmoitettava työntekijälle viimeistään luetteloon merkittyä ensimmäistä työvuoroa edeltävänä keskiviikkona ennen kello 16:ttä.

Elleivät esimies 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 9 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 keskiviikkoisin ennen kello 16:ttä.

Matkatyössä lepotauko voidaan ilmoittaa myös kahden tunnin aikavälinä, jonka rajoissa työntekijä voi pitää lepotauon ottaen huomioon työtilanteen asettamat vaatimukset. Matka-työllä tarkoitetaan tässä työtä, josta maksetaan vähintään osapäivärahaa

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.

Tätä säännöstä ei sovelleta työaloilla, joilla työsopimuksen mukainen työ sijoittuu luonteensa vuoksi jatkuvasti kello 18:n jälkeiseen aikaan. Näistä poikkeusjärjestelyistä sovitaan tarkemmin yhtiön ja luottamusmiehen välillä.

Kun työtä teetetään tämän sopimuksen tarkoittamaan yötyöaikaan, on työvuorot järjestettävä siten, että keskimäärin enintään puolessa työntekijän työvuoro-

roista on sijoitettu säännöllistä työaikaa kello 23:n ja 6:n välille. Tästä voidaan poiketa työntekijän suostumuksella.

3.4.3 Työvuoroluettelon muuttaminen

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

Kun työvuoro siirtyy kokonaan toiselle päivälle, muutos on ilmoitettava työntekijälle ennen kello 16:ttä viimeistään kahta yötä ennen muutettavaa työvuoroa. Kun työvuoro siirtyy saman vuorokauden sisällä eikä, työajan pituus muutu, voidaan ilmoitus kuitenkin antaa edellisen työvuoron kuluessa ennen kello 16:ttä.

Työvuoroluetteloon tehtävän muutoksen syy on aina ilmoitettava työntekijälle.

Edellä kerrotuissa rajoissa tehdyistä työvuoromuutoksista ei makseta korvausta.

Työvuoroluettelon muuttamisesta aiheutuvan haitan korvaaminen

Mikäli työtuntijärjestelmää on muutettu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijän suostumuksella, maksetaan korvauksena

- perustuntipalkka kahdelta tunnilta, jos työvuoro siirretään samanmittaisena saman vuorokauden sisällä ja muutos on vähintään kahden tunnin suuruinen
- perustuntipalkka kolmelta tunnilta, jos työvuoro siirretään samanmittaisena kokonaan toiselle päivälle.

3.5 Lepoaika

3.5.1 Päivittäinen lepoaika

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

Jos työvuoron pituus on kuutta tuntia pitempi, on ensimmäisen kuuden tunnin aikana annettava yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijällä on oikeus poistua työpaikalta. Tämä aika ei ole työaikaa. Jos työaika ylittää kymmenen tuntia, annetaan lisäksi tilaisuus aterioida työn aikana. Päivittäinen lepoaika pyritään järjestämään työvuoron puolivälissä. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun. Lepoaika voidaan antaa puolen tunnin pituisena, mikäli esimies ja työntekijä niin sopivat.

Lepoajan siirtyminen

Jos päivittäinen lepotauko (ruokatunti) siirtyy työntekijän suostumuksella yli 15 minuuttia työtuntiluettelossa ilmoitetusta tai sitä ei voida lainkaan pitää, merkitään lepotauko työajaksi.

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.

3.5.2 Viikoittainen lepoaika

Varsinainen viikkolepopäivä ja viikon toinen vapaapäivä

Työntekijälle annetaan viikoittain vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikoittainen lepoaika (työvuoroluettelossa VL), jonka tulee sisältää täysi kalenterivuorokausi.

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.

Viikon toinen vapaapäivä voidaan siirtää annettavaksi viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana. Siirretty vapaapäivä annetaan muun vapaapäivän yhteydessä, ellei tuotannollisista syistä muuta johdu.

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

3.5.3 Viikoittaisena lepoaikana tehdyn työn korvaaminen

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

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

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

- o ensimmäiseltä menetetyltä vapaapäivältä maksetaan puolen perustuntipalkan suuruinen korvaus peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi

- o toiselta menetetyltä vapaapäivältä maksetaan yksinkertaisen perustuntipalkan suuruinen korvaus peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi.

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

3.5.4 Yölepoaika

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

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

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

3.6 Sunnuntaityö

Sunnuntaityönä pidetään työtä, joka tehdään

- o sunnuntaina
- o kirkollisena juhlapäivänä
- o itsenäisyyspäivänä
- o vapunpäivänä
- o pääsiäislauantaina
- o juhannuksena
- o juhannus- ja jouluaattona
- o uudenvuoden- ja vapunaattona kello 18:n jälkeen.

Sunnuntaityöstä suoritetaan yksinkertainen perustuntipalkka peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi. Sunnuntaityökorvaus lasketaan peruskuukausipalkasta (= tehtäväkohtainen palkka + henkilökohtainen lisä).

Esim. 1. Jos työvuoro alkaa lauantaina kello 22, sunnuntaikorvaus alkaa kello 24 (vuoro-kauden vaihtuessa).

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

Sunnuntaina tehdystä ilta- ja yötyöstä maksetaan ilta- ja yötyökorvaus kaksinkertaisena.

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

3.7 Iltatyö

Iltatyötä on työ, jota tehdään kello 18.00 – 22.00. Iltatyöstä maksetaan 15 %:n lisä perustuntipalkkaan.

Lauantaisin suoritetusta iltatyöstä maksetaan iltatyökorvaus kaksinkertaisena (30 % perustuntipalkasta), paitsi kello 18.00 – 22.00 sellaisilta lauantapäiviltä, joilta jo maksetaan sunnuntaityökorvaus.

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

3.8 Yötyö

Yötyötä on kello 22.00 – 6.00 tehtävä työ.

Kello 22.00 – 1.00 tehdystä yötyöstä maksetaan 30 %:n lisä perustuntipalkkaan. Korvaus kello 1.00 – 6.00 tehdystä yötyöstä on 50 % perustuntipalkasta.

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

Lauantaisin kello 22:n jälkeen suoritetusta yötyöstä maksetaan yötyökorvaus kaksinkertaisena paitsi sellaisilta lauantapäiviltä, joilta jo maksetaan sunnuntaityökorvaus.

Työntekijä saa yötyöstä maksettavan korvauksen niin halutessaan vastaavana vapaa-aikana säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava neljän kuukauden kuluessa korvattavan työn tekemisestä, elleivät esimies ja työntekijä toisin sovi.

3.9 Muut työaikaan koskevat määräykset

3.9.1 Lisätyö

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

Säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

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

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

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

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

Lisätyöstä suoritetaan peruskuukausipalkan lisäksi yksinkertainen perustuntipalkka.

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

3.9.2 Ylityö

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

Ylityön enimmäismäärä kalenterivuodessa on 250 tuntia. Ylityön tarkastelujaksona on yksi kalenterivuosi. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa, ja sen teettämisestä yhtiö sopii etukäteen pääluottamusmiehen kanssa.

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava 4 kk kuluessa ylityön tekemisestä.

Mikäli työntekijä sairastuu ennen ylityövapaiden alkua, siirtyy vapaa pidettäväksi myöhemmin

Vuorokautinen ylityö säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

Vuorokautista ylityötä on työ, jota säännöllistä vuorokautista työaikaa noudattaen työntekijä tekee vuorokaudessa yli 8 tunnin taikka työaikaa tilapäisesti pidennettäessä yli 9 tunnin.

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

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

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

Viikoittainen ylityö säännöllisessä vuorokautisessa työajassa

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

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

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

Jaksoylityö

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

Jaksoylityöstä maksetaan kaksinkertainen perustuntipalkka.

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

3.9.3 Hälytysluonteinen työ

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

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

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

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

Hälytysluonteista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti ohjelmatyöntekijän säännöllistä työaika.

3.10 Varallaolo

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

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

Varallaoloajasta suoritetaan korvausta puolen perustuntipalkan mukaan.

3.11 Puhelinohjeet

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

Ks. erillinen ohje.

4 OHJELMATEKNISIÄ TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

4.1 Yhtiön ajoneuvon kuljettaminen

Yhtiön ajoneuvon kuljettamisesta oman toimen ohella esimiehen ajomääräyksen puitteissa maksetaan korvausta esimiehen ajomääräyksen puitteissa seuraavasti:

- Kevyen ajoneuvon kuljettamisesta (kokonaispaino enintään 3 500 kg) maksetaan 4,29 euroa/työvuoro.

- Henkilö- tai kalustonkuljetuksesta kevyellä ajoneuvolla ja raskaan ajo-neuvon kuljettamisesta (kokonaispaino yli 3 500 kg) maksetaan 11,19 euroa/työvuoro. Henkilökuljetuksella tarkoitetaan työtehtävään määrätyn henkilön kuljetusta. Kalustonkuljetuksella ei tarkoiteta ns. käsimatkatavaraa eikä painoltaan siihen verrattavaa kuljetusta.
- Kohdissa a ja b mainittujen korvausten enimmäismäärä on 172,99 euroa/kuukausi.

Jos matka kestää yli kahdeksan tuntia, maksetaan ajoneuvon kuljetuskorvaus kahdelle ajoneuvoa kuljettaneelle henkilölle.

Yhtiön ajoneuvoa oman toimen ohella kuljettava henkilö ei ole vastuussa 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.

4.2 Olosuhteelliset

4.2.1 Kattotyö

Kattotyöksi katsotaan työ, jota suoritetaan kattorakenteissa, joitten korkeus on vähintään 15 metriä maa- tai siihen verrattavasta tasosta ja joista rakennusteknillisistä syistä puuttuvat suojakaiteelliset työskentelytasanteet tai erityiset suojaavat kaiteet, ellei työtä voida suorittaa hissistä tai nostokuvusta käsin. Kattotyöksi katsotaan kuuluviksi myös työt, jotka suoritetaan edellä mainituissa oloissa vähintään nelikerroksisen rakennuksen kaltevalla katolla.

Kattotyöstä maksetaan korvausta siihen käytetyn ajan perusteella, kuitenkin vähintään kolmelta tunnilta, 50 %:n lisä perustuntipalkkaan. Tämän lisäksi maksetaan päiväkorvauksena 25,74 euroa.

4.2.2 Sukellustyö

Sukellustyöksi katsotaan työ, joka suoritetaan veden alla sukellusvarusteita käyttäen.

Sukellustyöstä maksetaan korvausta

- 34,43 euroa, jos sukellustyöhön on käytetty alle kolme tuntia
- 51,52 euroa, jos sukellustyöhön on käytetty yli kolme tuntia.

4.2.3 Tunturityö

Tunturityöksi katsotaan työ, joka suoritetaan tunturiolosuhteissa talvella, kun matka työpaikalle suoritetaan jalan, suksilla tai kevyellä moottorikelkalla. Tunturityöstä maksetaan korvausta 34,34 euroa.

Työskentely Saanan tunturissa katsotaan tunturityöksi myös kesällä ja matkustavasta riippumatta.

4.2.4 Nostokuvusta suoritettava työ

Olosuhdelisään oikeuttaa myös nostokuvusta ulkona suoritettava työ.

Nostokuputyöstä maksetaan siihen käytetyn ajan perusteella 30 %:n lisä perustuntipalkkaan kuitenkin vähintään kolmelta tunnilta.

5 MATKUSTAMINEN

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

Työsuorituksena eli työaikaan luettavana matkustamisena on pidettävä

- o kuljetukseen osallistumista työnantajan määräämästä lähtöpaikasta työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamista
- o työmatkaa, jolla työntekijän on kuljetettava yhtiön ajoneuvoa ja sen mukana työn edellyttämiä tarvikkeita tai muita työntekijöitä

Työaikaan luettava matkustaminen tulee merkitä työvuoroluettelo.

Työntekijää ei voi velvoittaa ilman omaa suostumustaan matkustamaan työvuoroluettelo merkittynä vapaapäivänään.

Laskettaessa säännöllisen työajan täyttymistä matkustamiseen käytetyt tunnit luetaan tehtyyn työaikaan, jos säännöllinen työaika (viikossa tai kolmen viikon jaksossa) ei muuten täyty. Työaikakirjanpidossa näitä matkustamiseen käytettyjä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

Ks. OTO-kuljettajan ohje.

5.1 Matka-ajan ja -kustannusten korvaaminen

Matkustusaika, jota ei lueta työaikaan, korvataan maksamalla matkustusajalta peruskuukausipalkan lisäksi yksinkertaista tuntipalkkaa. Matkustusajan korvausta ei kuitenkaan makseta kello 22:n ja 7:n väliseltä ajalta, mikäli yhtiö kustantaa ohjelmatyöntekijälle liikennevälineessä makuupaikan.

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

Matkakustannusten korvaukset maksetaan yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Ks. matkustussääntö

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

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

5.2 Ulkomailla suoritettu työ

Ulkomaanmatkoilla suoritettavista töistä ja niistä maksettavista korvauksista sovitetaan ennen matkaa kussakin tapauksessa erikseen noudattaen tätä sopimusta soveltuvin osin.

6 PALKAT JA PALKANMAKSU

6.1 Käsitteitä

Aikapalkka

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

Tuntipalkka

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

Suoritepalkka

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

Tehtäväkohtainen palkka

Tehtäväkohtainen palkka on tehtävän vaativuuteen perustuva osuus palkasta. Se määritetään kunkin työntekijän tehtävälle Palkkavaaka-pisteytyksellä. Tehtävien vaativuusluokitus tehdään luokitustoimikunnissa, jotka muodostuvat luottamusmiehistä 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 esimies, työntekijä itse tai luottamusmies.

Peruskuukausipalkka

Säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksettava henkilökohtainen palkka, joka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta ja mahdollisesta henkilökohtaisesta palkanosasta (heko). Peruskuukausipalkka sisältää myös mahdolliset kiinteät tehtävään liittyvät korvaukset ja kokonaistyöajassa kokonaispalkkalisän, joka on tämän työehtosopimuksen mukaan vähintään 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta (ks. kohta 3.3.).

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

6.2 Tehtäväkohtaiset palkat

Pisteet	Palkkaryhmä	€
95–105	1	2091,80
106–116	2	2198,94
117–128	3	2306,10
129–141	4	2413,24
142–155	5	2520,38
156–171	6	2627,54
172–189	7	2788,26
190–207	8	2890,05
208–230	9	3002,55
231–254	10	3120,41
255–280	11	3288,65
281–309	12	3457,73
310–341	13	3708,60

6.3 Henkilökohtainen palkanosa

Tehtävässä edellytetyt vaatimustason ylittävä pätevyys otetaan huomioon maksamalla henkilökohtaista euromääräistä lisää. Pätevyydellä tarkoitetaan niitä työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla välittömästi tai välillisesti on merkitystä työn onnistumiselle ja työyhteisössä tarvittavalle yhteistyölle. Pätevyyttä arvioidaan suhteessa siihen työhön, jota tehdään. Pätevyyttä ja hyviä suorituksia on kaikilla vaativuustasoilla.

Pätevyystekijöiden niin kuin muidenkin palkkaperusteiden tulee täyttää oikeudenmukaisuuden ja kannustavuuden vaatimukset. Arvioitavien tekijöiden tulee olla työhön liittyviä. Esimiehillä on käytössään arviointimalli.

Henkilökohtaisen palkanosan tulee olla vähintään 9 % tehtäväkohtaisesta palkasta viimeistään neljän vuoden kuluttua tehtävän alkamisesta. Jos henkilökohtainen palkanosa ei ole noussut kolmeen vuoteen, on esimiehen otettava kyseisen henkilön palkka erityistarkasteluun. Palkanosan kertymisessä otetaan huomioon palkallinen ja palkaton äitiysvapaajakso sekä palkallinen isyysvapajakso.

6.4 Palkkaryhmän muutos

Ryhmiteltäessä henkilöä uudelleen lähinnä ylempänä olevaan palkkaluokkaan, hänen henkilökohtaista kuukausipalkkaansa korotetaan pääsääntöisesti vähintään puolet palkkaluokkien erosta. Tästä voidaan poiketa, jos henkilön palkka ylittää 9 prosentilla uuden palkkaluokan tehtäväkohtaisen palkan.

6.5 Palkanmaksu

Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuina palkanmaksupäivinä. Palkan tulee olla ohjelmatyöntekijän nostettavissa hänen nimeämässään rahalaitoksessa.

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

6.6 Sijaistuksesta maksettava korvaus

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

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

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

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

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

6.7 Työtuntilaskenta ja palkanmaksu

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

6.7.1 Poissaolopäiviltä merkittävät ns. rinnasteiset tunnit

Työvuoroluetteloon merkitään päivittäin työaika 7 tuntia 15 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.

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

6.7.2 Kokonaispalkkaisten rinnasteiset tunnit

Mikäli kokonaispalkkauksessa oleva työntekijä pitää lisätyöstä, matka-ajasta, ylityöstä, sunnuntaityöstä tai lepopäivistä kertynyttä vapaata, hänelle ei näiden vapaiden osalta merkitä rinnasteisia tunteja. Sen sijaan henkilölle, joka on sairaana, vuosilomalla, koulutuksessa tai muuten luvallisesti poissa jostakin kohdassa 6.7.1 luetellusta syystä, merkitään työpäivälle rinnasteiset tunnit (7 t 15 min).

Ks. kokonaispalkkaohje.

6.8 Sairausloman, äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan sekä koulutus- ja koulutautumisajan palkka

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

6.8.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä adoptiovapaa

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

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

6.8.2 Sairauspoissaolo

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

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

Jos ohjelmatyöntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi 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 keitettyä kuukauden ohjelmatyöntekijällä on sen jälkeen alkavan sairauden perusteella oikeus saada täysi palkka sairastumispäivää seuranneen yhdeksän arki-päivän loppuun saakka. Palkka maksetaan ohjelmatyöntekijän työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

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

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

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

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

Jos yhtiön palkanmaksuvelvollisuus on jo 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 vähentämättömää sairausajan palkkaa. Sen jälkeen ohjelmatyöntekijälle maksetaan hänen tekemäänsä työaikaan vastaava palkka.

6.8.5 Palkanmaksu kunnallisten luottamustoimien ajalta

Kunnallisena luottamusmiehenä 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 ansionmenetykskorvauksen kanssa vastaa vähentämätöntä kuukausipalkkaa. Työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut selvityksen saamastaan ansionmenetykskorvauksesta.

7 LOMAT

7.1 Vuosiloman kertyminen

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

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

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

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

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

Ks. vuosilomaohje.

7.2 Vuosilomapalkka

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

Kerrointa laskettaessa otetaan huomioon lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut

- o ilta-, yö- ja sunnuntaityökorvaukset
- o ajoneuvon kuljetuskorvaukset.

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

7.3 Lomaraha

Lomaraha on 50 % vuosilomapalkasta. Se maksetaan yhdessä erässä kesäkuun palkan-maksun yhteydessä.

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

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

Muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa lomarahaa ei makseta lomakorvauksesta.

Ohjelmatyöntekijän pyynnöstä voidaan hänen kanssaan sopia lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Ks. vuosilomaohje.

7.4 Kouluttautumisloma

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

Kouluttautumislomaa voidaan hakemuksesta myöntää ohjelmatyöntekijälle, joka on toiminut päätoimisesti ammattialalla vähintään kymmenen vuotta, joista Yleisradiossa vähintään viisi vuotta. Loman pituus voi olla 2–12 kuukautta. Kouluttautumisloma voidaan myöntää yhdessä tai useammassa erässä.

Kouluttautumislomien yhteismäärä on 250 kuukautta vuotta kohti. Lomista päättää toimi-kunta, 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 esimiehelleen mahdollisimman ajoissa.

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

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

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

7.7 Palkaton loma

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

Yhtiön hallitus voi myöntää työntekijälle palkatonta lomaa pidemmäksikin ajaksi, kun siihen on erityistä syytä ja kun se yhtiön kannalta harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

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 valmistelu-elinten 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 ateriakorvaus keskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaan.

Vuosittain tammikuun aikana yhtiö ja YOT sopivat, mitkä koulutustilaisuudet ja minkä luottamustehtävien osalta kuuluvat tämän kohdan soveltamisalaan. Lähikohtaisesti näitä kursseja ovat ne SJL:n järjestämät koulutus- ja neuvottelupäivät, jotka on tarkoitettu puheenjohtajille, sihteereille ja luottamusmiehille, 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 pääluottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään kymmenen päivää ennen kurssin alkua syy siihen, miksi osallistumisoikeutta ei myönnetä.

Ilmoitus osallistumisesta

Ohjelmatyöntekijän on ilmoitettava aikomuksestaan lähteä koulutukseen vähintään

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

9 NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET JA TYÖRAUHA

9.1 Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen työehtosopimuksesta poiketen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen 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

- o työajan tasoittuminen
- o työvuoroluettelo
- o ilta- ja yötyön rajoitukset
- o työvuoroluettelon muuttaminen
- o työvuoroluettelon muuttamisesta aiheutuvan haitan korvaaminen
- o vuorokautiset lepoajat
- o vuorokautisen lepoajan aikana tehdyn työn korvaaminen
- o viikoittaiset lepoajat
- o viikoittaisena lepoaikana tehdyn työn korvaaminen
- o sunnuntaityökorvaus
- o lisätyökorvaukset
- o ylityökorvaukset

- o iltatyökorvaus
- o yötyökorvaus
- o yölepoaikaa lyhentävän työn korvaaminen
- o hälytysluonteisen työn korvaus
- o varallaolokorvaus
- o matkustaminen
- o matka-ajan ja kustannusten korvaaminen

9.2 Työrauhavelvoite

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

9.3 Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

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

Jollei yksimielisyyteen päästä, siirtyy asia liittojen käsiteltäväksi. Kumpi tahansa liitto voi saattaa asian valintansa mukaan välimiesoikeuden tai työtuomioistuinten 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 välimiesmenettelyä annetun lain säännöksiä.

Helsingissä 24.10.2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

HARJOITTELUA JA TYÖHÖN PEREHDYTTÄMISTÄ KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

Työsuhteiset harjoittelijat

Harjoittelija on ohjelmatyöhön perehtyvä henkilö, jonka ohjaamisesta toimituksessa vastaa tähän tehtävään nimetty henkilö.

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

Harjoittelu-aika on enintään yksi vuosi, ja harjoittelu-aikaa lyhentävinä tekijöinä otetaan huomioon alan opinnot. Myös yhtiön ohjelmatyössä toimiminen ja muu soveltuva työkokemus voidaan ottaa huomioon lyhentävinä tekijöinä harjoittelu-aajan pituutta määritettäessä. Mikäli harjoittelija on suorittanut toimittajatutkinnon tai muun korkeakoulututkinnon, harjoittelu-aika on enintään kuusi kuukautta.

Harjoittelijaa ei pääsääntöisesti käytetä itsenäiseen työskentelyyn tehtävissä, joihin liittyy toimittajan tuotanto- ja lähetysvastuu. Tällaisia itsenäisiä tehtäviä harjoittelijalle voidaan antaa lähinnä harjoittelukauden loppupuolella.

Jos harjoittelija on suorittanut medianomin tutkinnon audiovisuaalisen median suuntautumisvaihtoehdon mukaisesti, harjoittelu-aika tuotantokoordinaattorin työhön on enintään kuusi kuukautta. Jos harjoittelija on suorittanut muun ammattiin soveltuvan medianomitutkinnon, on harjoittelu-aika enintään yhdeksän kuukautta, lukuun ottamatta toimittajan tehtäviä, joissa harjoittelu-aika on yksi vuosi.

Harjoittelijalle maksettava palkka

Harjoittelijalle maksetaan vähintään 55 % harjoiteltavan tehtävän tehtäväkohtaisesta palkasta. Palkka voi olla tätä pienempi siltä osin kuin harjoittelu Muut kuin työsuhteiset -kohdan määräysten mukaisesti voisi olla palkaton. Palkka on kuitenkin vähintään 660 euroa kuukaudessa.

Harjoittelun kestänyt kuusi kuukautta, tai mikäli harjoittelija opiskelee ylempää korkeakoulututkintoa, on palkka vähintään 80 % tehtäväkohtaisesta palkasta. Harjoittelun kestossa huomioidaan myös muu kuin työsuhteinen harjoittelu.

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

Seuranta

Harjoittelujärjestelmän muutosten tarkoitus on lisätä palkallisen harjoittelun osuutta kaikista harjoiteluista. Osapuolet seuraavat säännöllisesti sopimuskauden aikana Yleisradion harjoittelujärjestelmää ja erityisesti tällä sopimuksella tehtyjen muutosten vaikutuksia.

Muut kuin työsuhteiset harjoittelijat

Julkisen palvelun yhtiönä Yleisradion yhtenä tehtävänä on edesauttaa alan opetusta mm. tarjoamalla harjoittelupaikkoja. Oppilaitoksista tulevat harjoittelijat eivät ole työsuhteessa yhtiöön, vaan harjoittelu perustuu oppilaitoksen ja yhtiön väliseen sopimukseen. Harjoittelijan vakuutusturvasta huolehtii ensi sijassa oppilaitos, mutta viime kädessä siitä huolehtii yhtiö. Yhtiö antaa harjoittelu-päiviltä ravintoedun.

Harjoittelija perehdytetään tehtäväänsä oman oppilaitoksensa ohjeiden mukaisesti.

Muussa kuin työsuhteessa tapahtuvan harjoittelun enimmäiskesto on kolme kuukautta, paitsi ylempään korkeakoulututkintoon liittyvässä harjoittelussa yksi kuukausi. Tästä voidaan sopia paikallisesti toisin pääluottamusmiehen kanssa. Enimmäisaikoja laskettaessa ei huomioida oppilaitokseen opetukseen kuuluvi-na tehtäviä projekteja tai työn seuraamista.

Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta

Harjoittelijan ohjaamisesta vastaavalle ohjaajalle maksetaan korvausta 154,66 euroa kuukaudelta. Ohjaamiseen vain tilapäisesti (alle kahden viikon ajan) osallistuvalla työntekijällä ei makseta erillistä korvausta.

PALKAN MÄÄRITTÄMINEN LYHYTAIKAISESSA OHJELMATYÖSSÄ

Tuntipalkkainen ohjelmatyö

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

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

Lisät tuntipalkkaisessa ohjelmatyössä

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

Työaika määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan.

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

Yhtiö maksaa tuntipalkat kaksi kertaa kuukaudessa, kuitenkin viimeistään työtä seuraavankalenterikuukauden aikana. Palkanmaksun viivästyessä maksetaan lainmukainen viivästyskorko ja odotusajan palkka.

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

SUOJAVAATETUS JA -VARUSTEET, TYÖPUKU

Suojavaatetus ja -varusteet

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

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

Suojavaatetus ja -varusteet uusitaan tarvittaessa.

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

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

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

Työpuku

Mikäli työntekijältä edellytetään työssään omia erikoisvarusteita tai vaatetusta (esim. juhlapuku, naamiaispuuku, sairaala-asu tms.), maksaa yhtiö asianomaiselle työntekijälle korvauksena oman puvun käytöstä 1.11.2012 lukien 11,80 euroa käyttövuorokaudelta tai korvaa puvun tai erikoisvarusteen vuokraamisesta aiheutuneet kustannukset.

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Luottamusmiesjärjestelmän merkitys ja luottamusmiesten tehtävät

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

turvata ohjelmatyöntekijöiden ja yhtiön välillä solmittujen ohjelmatyöhön liittyvien sopimusten noudattaminen

edistää työnantajan ja ohjelmatyöntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä muiden työnantajan ja ohjelmatyöntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittelyä

ylläpitää ja edistää työrauhaa työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

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

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

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

Luottamusmiesten toimialueet, työstä vapauttaminen ja korvaukset

YOT:llä on Yleisradiossa päälouottamusmies ja yhdeksän paikallista luottamusmiestä.

Luottamusmiesalueista sovitaan päälouottamusmiehen kanssa. Tarvittavista muutoksista neuvotellaan hyvissä ajoin ennen luottamusmiesvaalien ehdokasasettelun alkamista.

Päälouottamusmiehen tehtävä on päätoiminen.

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

Jos henkilö palaa luottamusmieskautensa jälkeen samoihin tehtäviin, katsotaan hänen henkilökohtaisen palkanosan kertymisen kannalta toimineen koko ajan samoissa tehtävissä.

Pääluottamusmieheen sovelletaan ohjelmatyöntekijöitä koskevaa työehto- ja palkkasopimusta. Yleisradion tulee antaa pääluottamusmiehelle hänen tehtävänsä hoitamiseen sopiva pysyvä huonetila ja puhelin sekä hänen tarvitseman- sa toimistovälineet ja tarvikkeet.

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

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

Luottamusmiehille maksettava korvaus määräytyy toimialueen ohjelmatyöntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

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

Lisäkorvaus maksetaan peruskuukausipalkasta ilman kokonaispalkka-osuutta. Lisäkorvauksen peruste on tammikuun 1. päivän mukainen ohjelmatyöntekijöiden lukumäärä.

Jos luottamusmies työaikanaan käy paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa tai toimii muissa työnantajan kanssa sovitussa luottamusmies-tehtävissä, hänen ansionsa säännöllisenä työaikana eivät saa alentua, vaikka luottamusmies-tehtävä estäisi säännöllisen työn suorittamista.

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

Yhtiö korvaa luottamusmiehelle hänen luottamusmiestehtävänsä hoitamisesta aiheutuneet matkakulut, matka-ajan korvauksen sekä mahdolliset ruoka- ja päivärahat tässä työehtosopimuksessa sovituin perustein.

Luottamusmiehen kelpoisuus ja valitseminen

Luottamusmieheksi 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.

Luottamusmiehen ja hänen varamiehensä on valittaessa oltava työssä toimi-alueellaan.

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

Valituista luottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valituista varapääluottamusmiehistä on lisäksi ilmoitettava, milloin he toimivat pääluottamusmiehen sijaisina. Varapääluottamusmieheen sovelletaan tällöin pääluottamusmiestä koskevia määräyksiä.

Luottamusmiehen asema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työ-aikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehenä toimivaa ohjelmatyöntekijää ei saa siirtää huonompipalkkaiseen tehtävään kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä.

Pääluottamusmiehen tulee saada pääluottamusmiehen toimesta luovuttuaan sama tai vähintään samanarvoinen tehtävä Yleisradiossa kuin hänellä oli ennen pääluottamusmieheksi ryhtymistään. Pääluottamusmiehen 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 pääluottamusmieheen.

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

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

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain säännöksiä. Luottamusmiehen 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 luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita häntä ei saa asettaa muita työntekijöitä huonompaan asemaan.

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

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehdoksensa päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on maksettava korvauksena luottamusmiehelle 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.

Luottamusmiehille annettavat tiedot

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

Yhtiö toimittaa YOT:lle tiedot määrä- ja osa-aikaisten sekä suoriteperusteisen ohjelmatyövoiman käytöstä neljännesvuosittain.

Yhtiön on tuotantokausittain annettava luottamusmiehelle selvitys vuokratyövoiman käytöstä yhtiössä sisältäen tiedot vuokratyövoiman määrästä ja niistä tehtävistä, joissa vuokratyövoimaa on käytetty sekä vuokratyön ehtojen määrittämisen perusteista. Samalla yhtiö antaa selvityksen suunnitelmistaan vuokratyön käyttöön liittyen.

Yhtiön on pyynnöstä annettava luottamusmiehelle selvitys, miksi jotain yksittäistä vuokratyönä teetettävää tehtävää ei ole voitu liitteessä 6 tarkoitetuin tavoin teettää yhtiön omilla työntekijöillä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot yhtiön toimintavoimasta, toimitushenkilökunnan ansiotasosta ja palkkauksesta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.

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

Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 24.10.2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT
PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

**PALVELUALOJEN TOIMIALALIITON JA SUOMEN JOURNALISTILIITON
VÄLINEN**

IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA SOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

Sopimus ei koske

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

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

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

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

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

Työntekijää ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Ennen irtisanomista on myös selvítettävä, 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 lomautusilmoituskautena vastaavalta ajalta.

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

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

5 § Ilmoitus irtisanomisesta ja irtisanomisen toteennäyttäminen

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

6 § Irtisanomisen toteutuminen

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

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

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

7 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

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

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

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

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

II IRTISANOMINEN OHJELMATYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

9 § Irtisanomisen toimittaminen

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

10 § Ohjelmatyöntekijän kuuleminen

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

11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työnantajan on viivytyksettä aloitettava neuvottelu työsopimuksen irtisanomisen aiheuttamasta erimielisyydestä.

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

Neuvottelu käydään liittojen sitovan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

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

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

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, alkamis-aika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

16 § Poikkeukselliset lomautustilanteet

Lomautuksen peruuttaminen

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

Lomautuksen siirtäminen

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

Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämistäjärjestys

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

18 § Irtisanomista ja lomautusta koskevat ilmoitukset luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

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

19 § Takaisinottaminen

Jos yhtiö on irtisanonut työsopimuksen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä ja yhtiö tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, yhtiön on tarjottava työtä irtisanomalleen, työvoimatoimistossa edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen.

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Yleistä

Ulkopuolista työvoimaa käytetään yrityksissä kahdella perusteella. Ensimmäinen peruste on kahden itsenäisen yrittäjän välinen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimus, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainatyöntekijät (vuokratyöntekijät) tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Alihankintaa ja työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Alihankinta

Jos työvoimaa joudutaan vähentämään alihankintaan siirtymisen vuoksi, on pyrittävä sijoittamaan kyseiset työntekijät muihin tehtäviin, tai ellei tämä ole mahdollista, selvittämään alihankkijan mahdollisuudet ottaa työntekijät palvelukseensa entisin työehdoin.

Silloin, kun kyseessä on työsopimus, sopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus.

Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, keston rajallisuuden, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraaminen on epätervettä, jos vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan. Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kulluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatku-neesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen kou-

lutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

PÖYTÄKIRJA

1. Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.
2. Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen. Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.

Todettiin, että työllistymisohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen.
3. Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.

Helsingissä tammikuun 26. päivänä 2005

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY



Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
Faksi 020 595 5001
www.palta.fi



Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

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