

YLEISRADION PÄÄLLIKÖITÄ JA MUITA YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Osapuolet ovat sopineet Yleisradion päälliköitä ja muita ylempiä toimihenkilöitä koskevasta työehtosopimuksesta ajalle 1.12.2017 - 30.11.2019 seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.12.2017 ja on voimassa 30.11.2019 saakka.

2. Palkankorotukset

Palkkoja korotetaan 1.1.2018 lukien 1,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Luottamusmieskorvauksia ei koroteta.

Vuoden 2019 palkantarkistuksen suuruudesta, ajankohdasta ja toteutustavasta sovitaan pääluottamusmiehen kanssa 30.11.2018 mennessä. Jos sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.1.2019 lukien 1,5 % yleiskorotuksella. Tämän lisäksi maksetaan työnantajan päättämänä 0,5 % suuruinen erä 1.1.2019 lukien. Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1,5 %.

Työnantajan kohdennettavaksi sovittu erä jaetaan 1.1.2019 voimaan tulevina palkankorotuksina noudattaen seuraavia periaatteita:

- Korotusten yhteenlaskettu kokonaismäärä on tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden säännöllisestä kokonaiskuukausipalkasta laskettuna ajankohdalta 30.11.2018. Säännölliseen kokonaiskuukausipalkkaan lasketaan mukaan peruspalkka, kokonaispalkkaerä sekä kaikki muut säännöllisesti kuukausittain maksettavat erilliserät.
- Korotukset jaetaan tasaisesti tämän työehtosopimuksen piirissä oleville koko Ylen organisaation kaikissa yksiköissä ja kaikilla osastoilla suhteessa niiden tämän työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön palkkasummaan.
- Kullekin korotuksen saavalle henkilölle korotus on 4 - 6 % edellä mainitusta säännöllisestä kokonaiskuukausipalkasta. Tavoitteena on, että vähintään 10 % tämän työehtosopimuksen piirissä olevista saisi korotuksen.
- Korotusten jakauma raportoidaan luottamusmiehelle 31.1.2019 mennessä siten, että raportoidaan yksiköittäin ja osastoittain korotuksen saajien lukumäärä sekä korotuksen keskimääräinen euromäärä ja %-määrä.

3. Tekstimuutokset

9 § Luottamusmiesjärjestelmä, muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Yhdistyksellä on oikeus valita keskuudestaan pääluottamusmies ja tälle varahenkilö hoitamaan työsuhteisiin liittyviä asioita. Mikäli työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelee vähintään 250 henkilöä, yhdistyksellä on lisäksi oikeus valita yksi muu luottamusmies. Tällöin ei valita erillistä varahenkilöä, vaan pääluottamusmies ja luottamusmies sijaistavat tarvittaessa toisiaan.

Pääluottamusmiehen korvaus on 300 euroa kuukaudessa ja mahdollisen luottamusmiehen 150 euroa kuukaudessa.

Päälouottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on työsopimuslain mukaiset luottamusvaltuutetun oikeudet ja velvollisuudet. Varahenkilöllä on samat oikeudet ja velvollisuudet silloin kun hän toimii päälouottamusmiehen sijaisena ja tästä on ilmoitettu työnantajalle.

Jos työnantaja irtisanoo varahenkilön työsopimuksen silloin, kun hän ei toimi päälouottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen johtuneen henkilön luottamustehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Päälouottamusmiehelle annettavat tiedot

Päälouottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään saada kaksi kertaa vuodessa tiedot ylempien toimihenkilöiden keskipalkasta ja palkkahajonnasta (25 %, 50 % ja 75 %).

Päälouottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään tarpeellisin väliajoin saada tiedot työehtosopimuksen soveltamisalalla olevista henkilöistä (nimi, tehtävänimike, kustannuspaikka, organisaatioyksikkö, sähköpostiosoite). Vastaavat tiedot annetaan yt-neuvottelujen piirissä olevista henkilöistä. Päälouottamusmiehen tulee huomioida, että luovutetut henkilötiedot yleensä muodostavat henkilörekisterin siten, että rekisterinpitäjänä on päälouottamusmies.

Järjestötoiminta

Luottamusmiehen tai yhdistyksen hallituksen varsinaisen jäsenen palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana Akava ry:n tai Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n sekä niiden valtakunnallisten jäsenjärjestöjen liitto-, edustajisto- tai vuosikokoukseen, taikka mainittujen järjestöjen hallituksen tai sen asettaman järjestön pysyvän toimikunnan kokouksiin.

10 § Työhyvinvointi, lisätään uusi pykälä ja siirretään kahden viimeisen kohdan numerointi yhdellä eteenpäin:

Työterveyshuollon palvelujen osalta sovelletaan kulloinkin voimassaolevan ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimuksen mahdollisia määräyksiä.

4. Työssä jaksamisen edistäminen

Osapuolet edistävät sopimuskauden aikana päälliköiden ja muiden ylempien toimihenkilöiden ja heidän esimiestensä ymmärrystä työssä jaksamisen tukemisen ja työhyvinvoinnin edistämisen tärkeydestä.

Osaaminen kehittäminen ja verkostoituminen

Osaamisen ylläpito ja kehittäminen edistää työssä jaksamista. Osaamisen kehittäminen on luontevaa kytkeä omien työtehtävien hoitoon ja työhön liittyvään jatkuvaan vuorovaikutukseen. On kuitenkin suositeltavaa, että päälliköille ja muille ylemmille toimihenkilöille järjestetään säännöllisesti mahdollisuuksia ammattitaidon ylläpitämiseen liittyvään kouluttautumiseen ja verkostoitumiseen myös yhtiön ulkopuolella.

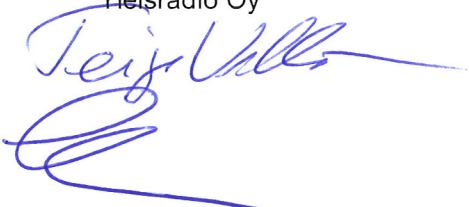
5. Työaikatyöryhmä

Osapuolet perustuvat sopimuskauden ajaksi työryhmän seuraamaan työaikalainsäädännön vireillä olevia muutoksia ja selvittämään mahdollisten työehtosopimusmuutosten tarvetta koskien erityisesti seuraavia aihealueita:

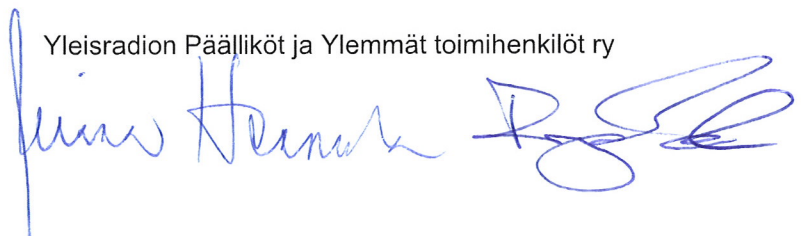
- työaika-autonomia
- etätö ja muu paikasta riippumaton työ
- päivistysluonteiset tehtävät.

Helsingissä, 5. joulukuuta 2017

Yleisradio Oy



Yleisradion Päälliköt ja Ylemmät toimihenkilöt ry



YLEISRADION PÄÄLLIKÖITÄ JA MUITA YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 1.12.2017 - 30.11.2019

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Yleisradio Oy:n palveluksessa oleviin päälliköihin ja muihin ylempiin toimihenkilöihin.

Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Ylemmän toimihenkilön toimi on Yleisradion toimihenkilöiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalojen sisältämiä toimia vaativampi.

Sopimus ei koske

- yhtiön johtoryhmään kuuluvia johtajia eikä niitä suoraan heidän alaisuudessaan toimivia päälliköitä, joilla on merkittävä linjaorganisaation johtamistehtävä
- henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yhtiötä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista eikä
- ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimuksen piiriin kuuluvia tehtäviä.

2 § Palkkaus

Palkasta sovitaan yhtiön ja ylemmän toimihenkilön kesken työsopimuksella. Tavoitteena on yksilöllinen ja kannustava palkkaus. Osapuolet voivat lisäksi sopia erikseen palkkojen yleiskorotuksesta.

3 § Työaika

Työsopimuksen edellyttämän työvelvoitteen määrä on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa.

Arkipyhät lyhentävät työvelvoitteen määrää 7,5 tuntia sattuessaan muulle arkipäivälle kuin lauantaille. Uudenvuodenaatto eivätkä myöskään arkipyhien aatot lyhennä työaika.

Edellä ensimmäisessä momentissa tarkoitetun työvelvoitteen ylittävästä työstä maksetaan korvausta muille kuin työaikalain erikseen korvausten ulkopuolelle rajaamille johtavassa asemassa oleville seuraavasti:

- lisätyö korvataan yksinkertaisella perustuntipalkalla;
- vuorokautinen ylityö korvataan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja sen jälkeen 100 prosentilla korotetulla palkalla;
- viikoittainen ylityö korvataan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja sen jälkeen 100 prosentilla korotetulla perustuntipalkalla;
- sunnuntaityö korvataan 100 prosentilla korotetulla perustuntipalkalla.

Edellä tarkoitettu työvelvoitteen ylittävä työ ja sunnuntaityö voidaan korvata myös antamalla vastaava määrä vapaata, jolloin em. kertoimet otetaan laskennassa huomioon.

Lisätyön, ylityön ja sunnuntaityön käsite on sama kuin Yleisradion ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimuksessa. Perustuntipalkka saadaan peruskuukausipalkasta jakamalla se luvulla 152.

Joustava työaikamalli

Työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilö voi sopia esimiehensä kanssa ns. joustavasta työaikamallista. Tällöin noudatetaan seuraavia sääntöjä:

- Säännöllinen työaika on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa ja se tasoittuu tuohon määrään vuoden tasoittumisjaksolla (pääsääntöisesti kalenterivuosi).
- Säännöllistä työaika lyhentävät työehtosopimuksen mukaiset arkipyhät.
- Päivittäinen työaika on korkeintaan 11 tuntia ja viikoittainen 46 tuntia.
- Ylitöitä tehdään vain niistä etukäteen sovittaessa. Samassa yhteydessä sovitaan niiden korvausmuodosta.

Henkilö pitää itse kirjaa tekemistään tunneista haluamallaan tavalla ja käy esimiehensä kanssa neljännesvuosittain keskustelun työmäärätilanteesta.

Henkilö vastaa työaikansa tasoittumisesta keskimäärään sijoittamalla vapaat työnteon kannalta sopivimpaan aikaan.

Sopimus joustavasta työaikamallista on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa puolin ja toisin kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Kokonaispalkkaus

Lisä-, yli- ja sunnuntaitöistä maksettava korvaus voidaan sopia maksettavaksi erillisenä kuukausikorvauksena työaikalain 39 § 2 momentin mukaisesti.

4 § Vuosiloma ja lomaraha

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

Jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt alle vuoden, ansaitsee henkilö lomaa vuosilomalain mukaan eli kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kaksi arkipäivää.

Jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt vähintään vuoden mutta alle kymmenen vuotta, ansaitsee henkilö vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kolme arkipäivää.

Jos työsuhde on 31.3 mennessä kestänyt vähintään kymmenen vuotta, ansaitsee henkilö vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kolme ja puoli arkipäivää.

Edellä mainitusta riippumatta henkilön kanssa voidaan esimerkiksi rekrytointitilanteessa sopia ylimääräisistä palkallisista vapaapäivistä (HERAssa "muu palkallinen loma").

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

Henkilön vuosiloman pituutta määriteltäessä palvelusvuosiin rinnastetaan aiemmat palvelusvuodet sisällöltään vastaavien työtehtävien parissa. 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.

Lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta. Lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen voidaan sopia.

5 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Henkilölle 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 henkilö on adoptoinut lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa.

6 § Sairausloma

Henkilö on velvollinen ilmoittamaan esimiehelleen viipymättä sairaudestaan tai muista syistä johtuvista poissaoloistaan.

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

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

- a) Työsuhde kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa alle yhden kuukauden

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

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

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

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

<i>Työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti</i>	<i>Täysi palkka</i>
4 kuukautta, 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 henkilölle 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 henkilöllä 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.

Työtapaturmat

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

7 § 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 henkilö on toimittanut selvityksen saamastaan ansionmenetykskorvauksesta.

8 § Vapaa-aikana matkustaminen

Mikäli henkilön työtehtäviin kuuluu matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella, tämä otetaan huomioon ensisijaisesti antamalla henkilölle vastaavaa vapaata. Asiasta sovitaan henkilön ja hänen esimiehensä välillä.

Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamisen määrää arvioidaan vähintään vuosittain ja tämän perusteella tarvittaessa tarkistetaan vastaavan vapaan antamisen käytäntöjä, samalla huomioiden myös vapaa-aikana matkustamisen mahdollinen sisältyminen henkilön kanssa sovittuun palkkaan.

9 § Luottamusmies

Yhdistyksellä on oikeus valita keskuudestaan pääluottamusmies ja tälle varahenkilö hoitamaan työsuhteisiin liittyviä asioita. Mikäli työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelee vähintään 250 henkilöä, yhdistyksellä on lisäksi oikeus valita yksi muu luottamusmies. Tällöin ei valita erillistä varahenkilöä, vaan pääluottamusmies ja luottamusmies sijaistavat tarvittaessa toisiaan.

Pääluottamusmiehen korvaus on 300 euroa kuukaudessa ja mahdollisen luottamusmiehen 150 euroa kuukaudessa.

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on työsopimuslain mukaiset luottamusvaltuutetun oikeudet ja velvollisuudet. Varahenkilöllä on samat oikeudet ja velvollisuudet silloin kun hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena ja tästä on ilmoitettu työnantajalle.

Jos työnantaja irtisanoo varahenkilön työsopimuksen silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen johtuneen henkilön luottamustehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään saada kaksi kertaa vuodessa tiedot ylempien toimihenkilöiden keskipalkasta ja palkkahajonnasta (25 %, 50 % ja 75 %).

Pääluottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään tarpeellisin väliajoin saada tiedot työehtosopimuksen soveltamisalalla olevista henkilöistä (nimi, tehtävänimike, kustannuspaikka, organisaatioyksikkö, sähköpostiosoite). Vastaavat tiedot annetaan yt-neuvottelujen piirissä olevista henkilöistä. Pääluottamusmiehen tulee huomioida, että luovutetut henkilötiedot yleensä muodostavat henkilörekisterin siten, että rekisterinpitäjänä on pääluottamusmies.

Järjestötoiminta

Luottamusmiehen tai yhdistyksen hallituksen varsinaisen jäsenen palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana Akava ry:n tai Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n sekä niiden valtakunnallisten jäsenjärjestöjen liitto-, edustajisto- tai vuosikokoukseen, taikka mainittujen järjestöjen hallituksen tai sen asettaman järjestön pysyvän toimikunnan kokouksiin.

10 § Työhyvinvointi

Työterveyshuollon palvelujen osalta sovelletaan kulloinkin voimassaolevan ohjelmatyöntekijöiden työehtosopimuksen mahdollisia määräyksiä.

11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen soveltamista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava asianomaisen henkilön ja hänen esimiehensä välillä. Ellei sovintoa näissä neuvotteluissa synny, asiasta on neuvoteltava Yleisradio Oy:n ja Yleisradion Päälliköt ja Ylemmät toimihenkilöt ry:n kesken. Jollei yksimielisyyteen päästä, siirtyy asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja käytäväksi ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.

12 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus ja sen liitteenä oleva allekirjoituspöytäkirja ovat voimassa 1.12.2017 alkaen 30.11.2019 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta ole irtisanottu viimeistään kaksi kuukautta ennen lakkaamispäivää.

