

YLEISRADION PÄÄLLIKÖITÄ JA MUITA YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Osapuolet ovat sopineet Yleisradion päälliköitä ja muita ylempiä toimihenkilöitä koskevasta työehtosopimuksesta seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi alkaa 1.3.2025 ja päättyy 29.2.2028.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisuuden näkymiä yhtiössä ja yhtiön toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkankorotukset

Palkkaratkaisun kokonaisuudessa ja tasossa on huomioitu Yleisradion tämänhetkinen poikkeuksellinen taloudellinen tilanne.

Vuosi 2025

Palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 1.12.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 % suuruisella paikallisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piirissä olevien henkilöiden syyskuun 2025 säännöllisestä kokonaiskuukausipalkasta. Paikallisen erän 0,4 % jakamisesta sovitaan ensisijaisesti pääluottamushenkilön kanssa 1.10.2025 mennessä. Jos sopimukseen ei päästä jaetaan paikallinen erä yleiskorotuksena 1.12.2025 alkaen.

Työnantaja jakaa erän noudattaen seuraavia periaatteita:

- Korotukset jaetaan tasaisesti tämän työehtosopimuksen piirissä oleville koko Ylen organisaatioon kaikissa yksiköissä ja kaikilla osastoilla suhteessa niiden tämän työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön palkkasummaan.
- Henkilön osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Tavoitteena on, että vähintään 10 % tämän työehtosopimuksen piirissä olevista saisi korotuksen.
- Korotusten jakauma raportoidaan pääluottamushenkilölle kuukauden kuluessa erän jakamisesta siten, että raportoidaan yksiköittäin korotuksen saajien lukumäärä sekä korotuksen keskimääräinen euromäärä ja %-määrä.

Vuosi 2026

Vuoden 2026 palkantarkistuksen suuruudesta, ajankohdasta ja toteutustavasta sovitaan ensisijaisesti pääluottamushenkilön kanssa 31.3.2026 mennessä.

Jos sopimukseen ei päästä palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkamaksukauden alusta 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 1.9.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,3 % suuruisella paikallisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piirissä olevien henkilöiden kesäkuun 2026 säännöllisestä kokonaiskuukausipalkasta. Paikallisen erän 0,3 % jakamisesta sovitaan ensisijaisesti pääluottamushenkilön kanssa 31.3.2026 mennessä. Jos sopimukseen ei päästä jaetaan paikallinen erä yleiskorotuksena 1.9.2026 alkaen.

Työnantaja jakaa erän noudattaen seuraavia periaatteita:

- Korotukset jaetaan tasaisesti tämän työehtosopimuksen piirissä oleville koko Ylen organisaatioon kaikissa yksiköissä ja kaikilla osastoilla suhteessa niiden tämän työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön palkkasummaan.
- Henkilön osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Tavoitteena on, että vähintään 10 % tämän työehtosopimuksen piirissä olevista saisi korotuksen.
- Korotusten jakauma raportoidaan pääluottamushenkilölle kuukauden kuluessa erän jakamisesta siten, että raportoidaan yksiköittäin korotuksen saajien lukumäärä sekä korotuksen keskimääräinen euromäärä ja %-määrä.

Vuosi 2027, mikäli työehtosopimusta ei ole irtisanottu

Vuoden 2027 palkantarkistuksen suuruudesta, ajankohdasta ja toteutustavasta sovitaan ensisijaisesti pääluottamushenkilön kanssa 31.3.2027 mennessä.

Jos sopimukseen ei päästä palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkamaksukauden alusta 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,4 % suuruisella paikallisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piirissä olevien henkilöiden maaliskuun 2027 säännöllisestä kokonaiskuukausipalkasta. Paikallisen erän 0,4 % jakamisesta sovitaan ensisijaisesti pääluottamushenkilön kanssa 31.3.2027 mennessä. Jos sopimukseen ei päästä jaetaan paikallinen erä yleiskorotuksena.

Työnantaja jakaa erän noudattaen seuraavia periaatteita:

- Korotukset jaetaan tasaisesti tämän työehtosopimuksen piirissä oleville koko Ylen organisaatioon kaikissa yksiköissä ja kaikilla osastoilla suhteessa niiden tämän työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön palkkasummaan.
- Henkilön osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Tavoitteena on, että vähintään 10 % tämän työehtosopimuksen piirissä olevista saisi korotuksen.
- Korotusten jakauma raportoidaan pääluottamushenkilölle kuukauden kuluessa erän jakamisesta siten, että raportoidaan yksiköittäin korotuksen saajien lukumäärä sekä korotuksen keskimääräinen euromäärä ja %-määrä.

3. Muut kirjaukset

Työntekijän irtisanoutuessa työnantaja suhtautuu joustavasti työsopimuksessa sovitusta irtisanoutumisajasta toisin sopimiseen mikäli se toiminnan ja työtehtävän kannalta on mahdollista.

4. Työryhmät

Osapuolet perustavat sopimuskaudeksi työryhmän. Sopimuskaudella työryhmän tehtävänä on:

- Seurata palkitsemisen oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta päälliköiden ja asiantuntijoiden osalta
- Seurata etä-, läsnä- ja hybridityön työn ohjeistuksia ja käytäntöjä
- Seurata työn koettua kuormittavuutta sekä päälliköiden ja asiantuntijoiden jaksamista
 - tähän liittyen tarkastella myös työhyvinvointia ja jaksamista tukevien toimenpiteiden toteutumista
- Seurata palkkatasa-arvon toteutumista yhtiössä
- Seurata monimuotoisuuden ja vastuullisuuden toteutumista yhtiön henkilöstöpolitiikassa ja henkilöstön kehittämisessä

Helsingissä, 28. helmikuuta 2025

Yleisradio Oy

Yleisradion Päälliköt ja Ylemmät toimihenkilöt ry

YLEISRADION PÄÄLLIKÖITÄ JA MUITA YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

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 työ sopimuksella. Tavoitteena on yksilöllinen ja kannustava palkkaus. Osapuolet voivat lisäksi sopia erikseen palkkojen yleiskorotuksesta.

3 § Työaika

Säännöllinen työaika on keskimäärin 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,0 tuntia viikossa.

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

Edellä ensimmäisessä momentissa tarkoitetun säännöllisen työajan ylittävästä työstä maksetaan korvausta 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 säännöllisen työajan ylittävä työ ja sunnuntaityö voidaan korvata myös antamalla vastaava määrä vapaata, jolloin em. kertoimet otetaan laskennassa huomioon.

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

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 37,0 tuntia viikossa ja se tasoittuu tuohon määrään vuoden tasoittumisjaksolla (pääsääntöisesti kalenterivuosi).
- Säännöllistä työaikaa lyhentävät työehtosopimuksen mukaiset arkipyhät.
- Päivittäinen työaika on korkeintaan 10 tuntia ja viikoittainen 48 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 sekä suunnittelee työaikansa tarkoituksenmukaisella ja joustavalla tavalla ottaen huomioon sekä työn vaatimukset että oman elpymistarpeensa.

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

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

Kokonaispalkkaus

Lisä-, yli- ja sunnuntaitöistä maksettava korvaus voidaan sopia maksettavaksi erillisenä kuukausikorvauksena työaikalain 38 §:n 1 momentin mukaisesti.

Etätyö

Etätyöstä voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan yhtiön ohjeistuksen 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 ("muu palkallinen loma").

Täysi lomanmääräytymiskuuksi 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.

Lomarahana on 50 prosenttia vuosilomapalkasta. Lomarahana vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen voidaan sopia.

5 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

Henkilölle annetaan raskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.

Synnyttäneelle vanhemmalle maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta täysi palkka raskausvapaan alusta lukien yhteensä 72 arkipäivän ajalta, jos työsuhde on tätä ennen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta.

Ei-synnyttäneelle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka 32 arkipäivän ajalta, jos työsuhde on tätä ennen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Ei-synnyttäneellä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentissa tarkoitettua vanhempaa.

Soveltamisohje: Adoption osalta ei-synnyttäneellä vanhemmalla tarkoitetaan molempia adoptiovanhempia.

Siirtymäsäännös:

Tätä määräystä sovelletaan 1.3.2023 (työehtosopimuksen voimaantulosta) alkaen henkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella.

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 työkyvytön, eikä hän ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden aikana saada palkkaa seuraavien perusteiden mukaan.

a) Työsuhte 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) Työsuhte 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 yhdeksännen arkipäivän loppuun saakka. Palkka maksetaan henkilön työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

c) Työsuhte on kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta

<i>Työsuhte 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 § Luottamushenkilö

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

Todetaan, että tässä sopimuksessa käytetty luottamushenkilö-termi vastaa lainsäädännössä käytettyä termiä luottamusmies.

Pääluottamushenkilön korvaus on 352 euroa kuukaudessa ja mahdollisen luottamushenkilön 176 euroa kuukaudessa 1.6.2025 lukien.

Pääluottamushenkilöllä ja luottamushenkilöllä on työsopimuslain mukaiset luottamusvaltuutetun oikeudet ja velvollisuudet. Varahenkilöllä on samat oikeudet ja velvollisuudet silloin kun hän toimii pääluottamushenkilön sijaisena ja tästä on ilmoitettu työnantajalle.

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

Pääluottamushenkilölle annettavat tiedot

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

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

Järjestötoiminta

Luottamushenkilön 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.

Henkilö voi valtuuttaa yhtiön pidättämään palkastaan Yleisradion Päälliköt ja Ylemmät toimihenkilöt ry:n jäsenmaksun.

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 1.3.2025 lukien. Sopimuskauden päättymispäivä on 29.2.2028.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä yhtiössä ja yhtiön toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.