

24.10.2013

YLEISRADIO OY:N OHJELMATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

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

1 Lähtökohdat

Keskusjärjestöt ovat 30.8.2013 saavuttaneet Työllisyys- ja kasvusopimusta koskevan neuvottelutuloksen sekä sopineet sen vahvistamisesta sopimukseksi viipymättä sen jälkeen, kun alakohtaiset sopimukset on tehty.

Yleisradio Oy:n Ohjelmatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen osapuolet ovat 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.

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 päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun neljän kuukauden irtisanomisajalla.

4 Tekstimuutokset

Sopimuksen tekstimuutokset ovat tämän pöytäkirjan liitteenä. (Liite 1)

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 työaikamääräyksiä sekä työaikajärjestelyjä. Työryhmä kokoontuu tarvittaessa koko sopimuskauden ajan.

Työryhmä käsittelee 31.5.2015 mennessä erityisesti

- etätöön pelisääntöjä
- uudistuvien työtapojen vaikutuksia työaikajärjestelyihin, työhyvinvointiin, työympäristöön ja tuottavuuteen
- päivittäisen lepoajan määräksiä

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 tammikuussa 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





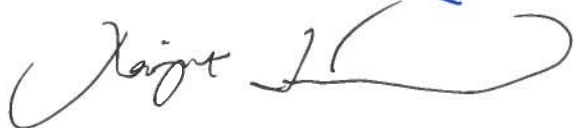
- tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän käytännön soveltamisen mahdollisista kehittämistarpeista ja tehtäväkohtaisten palkkojen välysten (palkkaryhmäjaon) uudistamiseksi. Tavoitteena on myös palkkauksen oikeudenmukaisuuden ja kannustavuuden edistäminen siten, että tehtävän vaativuuden kohoamisella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

6 Sopimuksen voimassaolo ja sitovuus


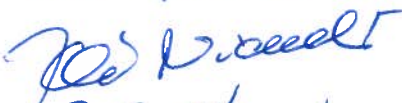



Mikäli keskusjärjestöjen sopimusta ei synny, tämä neuvottelutulos raukeaa.

Helsingissä 24.10.2013

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Suomen Journalistiliitto ry

YOT - Palkkataulu 1.5.2014 / 24.10.2013

PR	1.5.2014	1.5.2015
1	2 112,00	2120
2	2 219,00	2228
3	2 327,00	2336
4	2 434,00	2444
5	2 541,00	2551
6	2 648,00	2659
7	2 809,00	2820
8	2 911,00	2923
9	3 023,00	3035
10	3 141,00	3154
11	3 309,00	3322
12	3 478,00	3492
13	3 729,00	3744

2.1. Työsuhteen syntyminen

Vakinaiset tehtävät ja vähintään vuoden mittaiset määräaikaiset tehtävät on pantava hakuun. Vakinaisia tehtäviä täytettäessä on yhtiön ohjelmatyöntekijä asetettava etusijalle, mikäli hän on pätevyydeltään ja soveltuvuudeltaan tasavertainen muiden hakijoiden kanssa. Yhtiön tavoitteena on hoitaa pysyvät tehtävät vakinaisen henkilökunnan voimin.

2.2. 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 työsopimusta, jossa ilmoitetaan työsuhteen määräaikaisuus ja määräaikaisuuden peruste, pidetään työsuhdetta toistaiseksi voimassaolevana.

Työsopimukseen kirjataan myös mahdolliset loman kertymistä ja pitämistä koskevat erityisehdot.

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

3.1. Jaksotyöaika

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

Jaksotyöaikaa noudattavien henkilöiden säännöllinen työaika on keskimäärin 111 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Työajan tulee tasoittua keskimäärään 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 työsopimuksella 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 yli- tai alijäämää, esimies ja työntekijä sopivat, miten se tasoitetaan mahdollisimman pian seuraavan puolivuotiskauden aikana.

3.3.3 Joustava työaika

Ohjelmatyöntekijän kanssa voidaan sopia joustavasta työajasta, jossa säännöllinen työaika voi olla enintään 11 tuntia vuorokaudessa ja 46 tuntia viikossa. Työaika tasoittuu 37 tuntiin viikossa vuoden tasoittumisjaksossa. Säännöllistä työaika lyhentävät työehtosopimuksen mukaiset arkipyhät.

Joustava työaikamuoto soveltuu tehtäviin, joissa ohjelmatyöntekijällä on mahdollisuus itsenäisesti suunnitella ja aikatauluttaa työskentelynsä. Joustavan työajan piirissä oleviin ohjelmatyöntekijöihin sovelletaan II luvun säädöksiä samalta osin kuin kokonaispalkkauksessa oleviin. Peruskuukausipalkan tasossa otetaan huomioon joustaminen ja itsenäinen vastuunotto työajan hallinnasta.

Ohjelmatyöntekijän siirtymisestä joustavaan työaikaan voidaan sopia määräajaksi siten, että ohjelmatyöntekijä voi irtisanoutua ko. työaikamuodosta noudattaen 2 kuukauden irtisanomisaikaa, jolloin hän palaa ennen joustavan työaikamuodon kokeilua olleeseen työaikamuotoon.

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 puolivuotiskauden aikana.

Muilta osin noudatetaan kokonaispalkkausta koskevia määräyksiä.

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

3.6.1 ~~Vuorokautinen~~ Päivittäinen lepoaika

Työpäivä on ~~yhtäjaksoinen~~ yhdenjaksoinen lukuun ottamatta ~~vuorokautista lepotaukoa~~ päivittäistä lepoaikaa (ruokatunti). Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa eikä ~~vuorokautista~~ 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 työaika. Jos työaika ylittää kymmenen tuntia, annetaan lisäksi tilaisuus aterioida työn aikana. ~~Vuorokautinen~~ 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.

~~Lepotauon~~ Lepoajan siirtyminen

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

~~Vuorokautisen~~ Päivittäisen lepoajan aikana tehdyn työn korvaaminen

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

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

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

6.8.1. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä adoptiovapaa

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

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

6.8.2. Sairauspoissaolo

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

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

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

a) Työsuhde kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa alle yhden kuukauden

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

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

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

c) Työsuhde on kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta

Työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti

4 kuukautta, mutta vähemmän kuin yhden vuoden
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 3 vuotta
3 vuotta, mutta vähemmän kuin 5 vuotta
5 vuotta tai kauemmin

Täysi palkka

21 päivältä (3 vko)
1 kuukaudelta
1,5 kuukaudelta
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. Työtaturmat

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

6.8.4. Osasairauspäiväraha

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

9.3. Erimielisyyksien ratkaiseminen

Erimielisyystapauksissa jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja ne on aloitettava ensi tilassa, viimeistään kahden viikon kuluessa. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen. 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 työtuomioistuimen** ratkaistavaksi.

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

Palvelualan Työntajat 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 työntajat PALTAn ja Suomen Journalistiliiton kesken, elleivät välimiehet toisin määrää. Muutoin noudatetaan välimiesmenetelystä annetun lain säännöksiä.

Liite 1

HARJOITTELUA JA TYÖHÖN PEREHDYTTÄMISTÄ KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

Työsuhteiset harjoittelijat

Harjoittelijalle maksettava palkka

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

Harjoittelun kestettyä 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 harjoitelluista. 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 harjoittelupäiviltä ravintoedun.

Harjoittelija perehdytetään tehtäväänsä oman oppilaitoksensa ohjeiden mukaisesti.

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

Korvaus harjoittelijan ohjaamisesta

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

LIITE 4

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

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

- Pääluottamusmies edustaa työehtosopimuksen tarkoittamia ohjelmatyöntekijöitä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa, jotka koskevat työehtosopimuksen ja sen liitteiden tai työ-lainsäädännön soveltamista, ja yleensä työsuhteita koskevissa asioissa.
- Luottamusmiesten toimialueet, työstä vapauttaminen ja korvaukset
- YOT:llä on Yleisradiossa pääluottamusmies ja yhdeksän paikallista luottamusmiestä.
-
- Luottamusmiesalueista sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Tarvittavista muutoksista neuvotellaan hyvissä ajoin ennen luottamusmiesvaalien ehdokasasettelun alkamista.
-
- Pääluottamusmiehen 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.

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 määräytymisen 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 tarkoitettuun tavoin teettää yhtiön omilla työntekijöillä.**

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