



Yleisradion teknisiä  
toimihenkilöitä koskeva  
työehtosopimus

1.3.2022 – 29.2.2024

|      |   |    |
|------|---|----|
| I    | YLEISET SÄÄNNÖKSET .....  | 1  |
| 1 §  | Soveltamisala .....   | 1  |
| 2 §  | Yleiset sopimukset.....   | 2  |
| 3 §  | Järjestäytymisvapaus .....  | 2  |
| II   | TYÖSUHDE .....  | 3  |
| 4 §  | Työsuhteen syntyminen.....  | 3  |
| 5 §  | Työsuhteen päättyminen .....  | 3  |
| 6 §  | Työnjohto ja valvonta.....  | 4  |
| 7 §  | Muut työsuhdetta koskevat säännökset.....   | 4  |
| III  | TYÖAIKA .....   | 5  |
| IV   | PALKKAUS.....   | 5  |
| V    | SOSIAALISET SÄÄNNÖKSET .....  | 5  |
| 29 § | Vuosiloma.....  | 5  |
| 30 § | Muu loma.....   | 6  |
| 31 § | Työasusteet.....  | 7  |
| 32 § | Kuolemantapaus.....   | 7  |
| 33 § | Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä adoptiovapaa.....                                   | 7  |
| VI   | ERINÄISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ .....  | 8  |
| 34 § | Sairauspoissaolo .....  | 8  |
| 35 § | Koulutus sopimus .....  | 9  |
| 36 § | Ulkomailla suoritettu työ .....   | 10 |
| 37 § | Jäsenmaksujen periminen .....   | 10 |
| 38 § | Paikallinen sopiminen .....   | 10 |
| VII  | SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET .....   | 11 |
| 39 § | Työrauhavelvoite .....  | 11 |
| 40 § | Varaluottamusmiehet.....  | 12 |
| 41 § | Järjestötoimintaan osallistuminen.....  | 12 |
| 42 § | Erimielisyyksien ratkaiseminen.....   | 12 |
| 43 § | Välimiesmenettely .....   | 13 |
| 44 § | Sopimuksen voimassaoloaika .....  | 13 |
|      | PALKKASOPIMUS.....  | 14 |
|      | ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....   | 17 |
|      | SUOJAVAATETUS JA -VARUSTEET.....  | 21 |
|      | SOPIMUS YLEISRADION TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN<br>LUOTTAMUSMIEHISTÄ JA KOKOONTUMISESTA..... | 23 |

# YLEISRADION TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2022 – 29.2.2024

## I YLEISET SÄÄNNÖKSET

### 1 § Soveltamisala

Tällä sopimuksella määrätään Yleisradio Oy:n palveluksessa olevien teknisten toimihenkilöiden työehdot palkkaehtoja lukuun ottamatta.

Teknisillä toimihenkilöillä tarkoitetaan 14.1.2000 pidetystä neuvottelusta laaditun pöytäkirjan tarkoittamia muita kuin ohjelmateknisissä tehtävissä toimivia teknisiä toimihenkilöitä.

Työehtosopimuksen soveltamisalaan kuulumisen määritellään aina uudelleen työtehtävien muutosten yhteydessä.

Soveltamisalaratkaisua tehtäessä merkitystä ei ole toimihenkilön koulutuksella, tehtävänimikkeellä tai sillä, onko henkilö työsuhteensa alussa tai sen kestäessä katsottu kuuluvan työntekijöiden, teknisten toimihenkilöiden, ohjelmatyöntekijöiden tai ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmään.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Työnantajan harkitessa toimihenkilötehtävän muuttamista ylempään toimihenkilön tehtäväksi, siitä tulee ilmoittaa toimihenkilöiden luottamusmiehelle.

Osa aikaisten henkilöiden työehdot määräytyvät tämän työehtosopimuksen mukaan seuraavin tarkennuksin:

1. Kokoaikaisessa työsuhteessa henkilö on silloin, kun hänen työnsopimuksen mukainen työvelvoitteensa on keskimäärin 37 tuntia/viikko (6.4.2020 lukien) tai keskimäärin 111 tuntia/3 viikkoa (6.4.2020 lukien).

Osa aikaisessa työsuhteessa henkilö on silloin, kun hänen työnsopimuksen mukainen työvelvoitteensa on edellä sanottua lyhyempi.

2. Henkilö, jonka työvelvoitteeksi on sovittu vähintään 20 tuntia kalenteriviikossa tai vähintään 60 tuntia kolmessa viikossa, on oikeutettu sosiaalisiin etuuksiin työsuhteohjesäännön mukaisesti, mikäli hänen kanssaan on sovittu työsuhteen päätoimisuudesta.
3. Osa aikaiselle henkilölle maksetaan muuttuvat lisät ja korvaukset soveltuvin osin siten kuin palkkasopimuksessa on määrätty. Säännöllisen työajan

lisäksi tehdystä työstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka, ellei työehtoja palkkasopimus edellytä korotetun palkan maksamista.

4. Osa aikaisen henkilön peruskuukausipalkka määräytyy säännöllisen työajan työvelvoitteen perusteella.

Osa aikaisen henkilön peruskuukausipalkkaa määritettäessä otetaan huomioon ammattikokemus ja muu ylimääräinen pätevyys samojen periaatteiden mukaisesti kuin kokoaikaisilla henkilöillä vertaillen osa aikaisen peruskuukausipalkkaa vastaavassa tehtävässä työskentelevän kokoaikaisen henkilön peruskuukausipalkkaan.

5. Osa-aikainen ansaitsee vuosilomaa työehtosopimuksen 29 §:n mukaan.
6. Kuukausipalkkaisessa osa-aikatyössä työaika on vähintään 18 tuntia kalenteriviikossa tai vähintään 54 tuntia kolmessa kalenteriviikossa. Arkipyhäviikolla vähimmäistyöaika on arkipyhän täyttä viikkotyöaikaa lyhentävää vaikutusta vastaavasti lyhyempi.

### **Rinnakkaissopimuskielto**

Sopijapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että sopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimuksia.

## **2 §**

### **Yleiset sopimukset**

Lukuun ottamatta alla sopimuksen yhteydessä erikseen mainittuja poikkeuksia, seuraavia sopimuksia noudatetaan yhtiössä tämän työehtosopimuksen osana samalla tavalla ja siinä laajuudessa, kuin niitä sovellettiin niiden ollessa voimassa EK:n ja STTK:n välillä:

- EK-STTK irtisanomissuojasopimus 24.5.2002, lukuun ottamatta 10 §:ää, joka koskee irtisanotun henkilön takaisin ottamista
- EK-STTK työpaikan yhteistoimintasopimus 24.5.2002, lukuun ottamatta 5.3.2 kohdan kolmannen kappaleen sanaa "keskusjärjestöjen", joka korvataan sanalla "liittojen"

Luottamusmiehistä ja kokoontumisesta on tämän sopimuksen liitteenä erillinen sopimus.

## **3 §**

### **Järjestäytymisvapaus**

Järjestäytymisvapaus on molemmin puolin loukkaamaton.

Jos henkilö katsoo, että hänet on erotettu hänen yhdistykseen kuulumisensa vuoksi, on hänen, ennen kuin muihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään, yhdistyksen välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.

## **II TYÖSUHDE**

### **4 § Työsuhteen syntyminen**

Avoimiksi ja perustettavaksi päätetyistä toimista yhtiö ilmoittaa intranetin välityksellä viimeistään yhtä viikkoa ennen hakuajan päättymistä. Henkilöä valittaessa on yhtiön vakinaisessa palveluksessa jo oleva henkilö asetettava etusijalle, mikäli hän pätevyytensä ja soveltuvuutensa puolesta täyttää toimelle tai työlle asetetut vaatimukset ja on tasavertainen muiden hakijoiden kanssa.

Työsopimus on aina tehtävä kirjallisesti.

Määräaikaiseen työsuhteeseen otetun henkilön työ sopimuksesta tulee ilmetä sopimuksen kesto.

Ellei työ sopimuksessa ole toisin sovittu, katsotaan työ sopimus työsuhteen alkessa tehdyksi neljän kuukauden koeajalla, jonka kuluessa työ sopimus voidaan purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa. Toistuvissa määräaikaisissa samaa tai samankaltaista työtä koskevilla työsuhteilla noudatetaan koeaikaa ainoastaan yhden kerran. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta.

### **5 § Työsuhteen päättyminen**

#### **Työsuhteen irtisanominen**

Yhtiön on irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
2. kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;
3. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;
4. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta;
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Teknisen toimihenkilön on puolestaan irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta;
2. yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

Edellä mainituista irtisanomisajoista riippumatta vapautuu henkilö työstä irtisanomisaikaa lyhyemmän ajan kuluttua, jos siitä erikseen sovitaan henkilön ja yhtiön kesken. Mikäli syntyy epäselvyyttä tällaisen irtisanomisajan osalta, noudatetaan edellä 1 ja 2 momenteissa lueteltuja irtisanomisaikoja.

Irtisanomisen yhteydessä voidaan sopia henkilön käyttämättömän vuosiloman lukemisesta irtisanomisaikaan kuuluvaksi, mikäli yhtiö ja henkilö näin haluavat.

Muilta osin noudatetaan edellä 2 §:ssä tarkoitettua irtisanomissuojasopimusta.

### **Työsuhteen purkaminen**

Työsuhde voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa

- edellä 4 §:ssä mainittuna koeaikana
- työsopimuslaissa mainituissa tapauksissa.

## **6 § Työnjohto ja valvonta**

Yhtiöllä on oikeus johtaa, jakaa ja valvoa työt, työhön ottaa sekä siitä erottaa henkilöitä.

## **7 § Muut työsuhdetta koskevat säännökset**

Yhtiön tulee:

- uudelle henkilölle selvittää, mitä työehto- ja palkkasopimusta hänen työsuhteessaan sovelletaan sekä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää,
- luottamuksella suhtautua henkilöön, tiedottaa hänelle häntä koskevista päätöksistä,
- luottamuksella neuvotella henkilön kanssa tämän tehtäviä koskevissa yhtiön asioissa sekä
- selvittää henkilölle tämän asema, tehtävät ja vastuu yhtiön organisaatiossa ja niissä tapahtuneet muutokset mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä muullakin tarkoituksenmukaisella tavalla edistää ja tukea henkilön pyrkimyksiä, jotka tarkoittavat yhtiön toiminnan kehittämistä.

Henkilön tulee:

- edistää ja valvoa yhtiön etuja; tarkoin ja säästävääisesti hoitaa hänen huostaansa uskottuja yhtiön varoja ja omaisuutta.

Henkilön tehtäviin kuuluvat tämän työehtosopimuksen mukaan työt, jotka koskevat radion ja television tuotantolaitteiden käyttöä, ylläpitoa, suunnittelua ja asennusta, tai jotka välittömästi liittyvät henkilön työehtosopimuksen tarkoittamaan tekniseen toimintaan.

### **III TYÖAIKA**

Työaikaa koskevat määräykset ovat kulloinkin voimassa olevan Yleisradion ohjelmatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaiset.

### **IV PALKKAUS**

Palkkausta koskevat määräykset ovat kulloinkin voimassa olevan Yleisradion ohjelmatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaiset.

### **V SOSIAALISET SÄÄNNÖKSET**

#### **29 § Vuosiloma**

- a) Vuosiloman pituus määräytyy jäljempänä säädetyllä tavalla sen mukaan kuinka kauan henkilö on maaliskuun loppuun mennessä ollut yhtiön palveluksessa ja kuinka monta kalenterikuukautta henkilö on maaliskuun loppuun mennessä ollut yhtiön palveluksessa kahdentoista edellisen kuukauden eli lomanmääräytymisvuoden aikana. Kalenterikuukautta, jonka aikana henkilö ei ole ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä, ei oteta huomioon loman pituutta laskettaessa, mikäli vuosilomalaisissa ei ole toisin määrätty tai henkilön kanssa toisin sovittu.

Vuosiloman pituus on:

- jos palvelusaika on vähemmän kuin vuosi, kaksi arkipäivää jokaiselta edellä tarkoitetulta lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta.
- jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaukudelta.
- jos palvelusaika on yhteensä vähintään 10 vuotta, 36 arkipäivää.
- edellä sanotun lisäksi henkilöllä on jos työsuhde on lomakautta edeltäneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä

jatkunut vähintään vuoden oikeus saada lomakauden ulkopuolella pidettävää vuosilomaa (talvilomaa) kuusi arkipäivää.

- b) Lomakausi on 15.5. – 15.9. välinen aika. Henkilöllä on kuitenkin oikeus, mikäli tehtävät sen sallivat, saada lomakauden aikana annettava lomansa joko kokonaan tai osaksi muunakin aikana kuin lomakautena.
- c) Henkilön vuosiloman alkamispäiväksi ei saa määrätä päivää, jona henkilö muutoin olisi työstä vapaa.
- d) Henkilölle on hänen lähtiessään lomalle ilmoitettava työvuoroluettelon mukainen ensimmäinen loman jälkeinen työpäivä.
- e) Lomarahasta on sovittu palkkasopimuksessa.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli lomanmääräytymisvuoteen ei henkilöllä sisälly täyteen lomaan oikeuttavaa palvelusaikaa, lasketaan loman vähennys vuosilomalain säännösten mukaan kuitenkin siten, että 10 vuoden palvelusajan jälkeen vähennys on 3 arkipäivää kutakin sellaista lomanmääräytymisvuoden kuukautta kohden, joihin ei sisälly lain edellyttämiä 14 työpäivää.

Edellä mainittua talvilomaa henkilö ansaitsee 0,5 arkipäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

## **30 §**

### **Muu loma**

- a) Henkilölle annetaan palkallista opintolomaa joko yhtiön omaan koulutustoimintaan sisältyvään tai yhtiön ulkopuolella tapahtuvaan, henkilön työtehtäviin liittyvään opiskeluun osallistumisen takia. Palkallisen opintoloman edellytyksenä on, että yhtiö on ennen aiotun opintoloman alkamista hyväksynyt henkilön esittämän opintosuunnitelman. Palkallisen opintoloman aikana yhtiön ulkopuolella tapahtuvasta opiskelusta on henkilö velvollinen esittämään opintotuloksensa yhtiölle tai vapaamuotoisen opiskelun kysymyksessä ollen esittämään opiskelustaan kirjallisen kertomuksen yhden kuukauden kuluessa opintoloman jälkeen työhönsä palattuaan. Henkilön omasta pyynnöstä voidaan hänen vuosilomansa antaa opintoloman yhteydessä.
- b) Jos henkilön työ on ollut tavallista rasittavampaa tai jos jonkin muun syyn perusteella voidaan katsoa henkilön olevan lisäloman tarpeessa, voidaan hänelle myöntää lisälomaa, ei kuitenkaan pitemmäksi ajaksi kuin kuukaudeksi.
- c) Henkilön palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairauden tai läheisen omaisen kuoleman vuoksi eikä yh-



teiskunnallisen luottamustehtävän vuoksi annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa. Tällaisesta lomasta on ilmoitettava asianomaiselle esimiehelle mahdollisimman ajoissa.

#### **Pöytäkirjamerkintä 1:**

Lyhyen tilapäisen loman tarkoitus on antaa henkilölle mahdollisuus ja aikaa edellä tarkoitettun äkillisen sairauden kohdatessa järjestää sairaan hoito tarkoituksenmukaisella tavalla. Mikäli näyttää siltä, että loman tarve muodostuu useamman päivän mittaiseksi, on järjestelyistä sovittava mahdollisimman ajoissa esimiehen kanssa. Tarvittaessa äkillisestä sairaudesta on annettava asianmukainen selvitys. Mikäli selvitys on lääkärintodistus, jota työnantaja on pyytänyt, maksaa siitä aiheutuvat kustannukset yhtiö.

#### **Pöytäkirjamerkintä 2:**

Yhteiskunnallisella luottamustehtävällä tarkoitetaan lähinnä valtiollisia, kunnallisia ja kirkollisia luottamustehtäviä sekä sellaisia järjestötoimintaan liittyviä luottamustehtäviä, joihin osallistumisesta on sovittu tässä sopimuksessa. Edellä olevaan rinnastetaan myös poissaolo todistajana kuulemisen takia oikeudessa, milloin oikeuden päätökseen ei sisälly riittävää korvausta ansionmenetyksestä.

- d) Milloin henkilö on yli yhden kuukauden kestäväällä palkattomalla lomalla, hän ei ole tänä aikana oikeutettu nauttimaan yhtiön työsuhdeohjesäännössä tarkoitettuja lääkärihoitoon kuuluvia etuja.

### **31 § Työasusteet**

Yhtiö järjestää henkilölle suojavaatetuksen ja -varusteet sekä työpuvun taikka maksaa henkilön omien varusteiden käyttämisestä korvausta siten kuin asiasta on erillisessä liitteessä sovittu.

### **32 § Kuolemantapaus**

Henkilön kuoltua maksetaan hänen omaisilleen hänen palkkansa kuolinpäivään asti sekä lisäksi kuukauden palkka kuolinpäivästä lukien.

### **33 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä adoptiovapaa**

Toimihenkilölle 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 toimihenkilö 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.

## VI ERINÄISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

### 34 § Sairauspoissaolo

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

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

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

#### Työsuhte kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa alle yhden kuukauden

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

Työsuhte kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, mutta alle neljä kuukautta

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

#### Työsuhte on kestänyt työkyvyttömyyden alkaessa yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta

Tämä kohta koskee kuukausipalkkaisia työsuhteita.

*Työsuhte on jatkunut yhdenjaksoisesti*

*Täysi palkka*

*4 kk, mutta vähemmän kuin yhden vuoden*

*21 päivältä (3 vko)*

1 vuoden, mutta vähemmän kuin 3 vuotta  
3 vuotta, mutta vähemmän kuin 5 vuotta  
5 vuotta tai kauemmin

1 kuukaudelta  
1,5 kuukaudelta  
3 kuukaudelta

Työkyvyttömyyden jatkuessa em. korvausajanjaksojen jälkeen maksetaan toimihenkilölle 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 toimihenkilöllä 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 täytynyt 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 toimihenkilö samalta ajalta saa yhtiön ottaman tai lakimääräisen vakuutuksen perusteella vakuutuslaitokselta. Määräys koskee kuukausipalkkaisia työsuhteita.

### **Osasairauspäiväraha**

Jos työntekijällä 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 työntekijälle maksetaan hänen tekemäänsä työaikaa vastaava palkka.

## **35 §**

### **Koulutussopimus**

Osapuolet noudattavat edellä 2 §:ssä tarkoitettua TT:n ja STTK:n välistä työpaikan yhteistoimintasopimusta.

Yhtiö maksaa henkilölle jokaiselta kurssipäivältä matkustus-ohjesäännön (MOS) mukaisen korvauksen.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Sopijapuolet toteavat, että koulutussopimuksessa tarkoitettuun paikallisesti järjestettyyn, ammattitaitoa tai työsuhteasioiden hoitoa kehittävään kurssitoimintaan osallistuvat henkilöt on kurssiajalta tulevien etuuksien suhteen saatettava keskenään samaan asemaan.

Mikäli kurseille osallistuminen tapahtuu henkilön säännöllisenä työaikana, ei hänen palkkaansa sen vuoksi vähennetä. Sopijapuolet toteavat lisäksi, että tässä tarkoitettusta koulutuksesta, sen kustannuksista ja niiden korvaamisesta voidaan sopia paikallisesti toisinkin.

### **36 § Ulkomailla suoritettu työ**

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

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Ulkomaanmatkalla tarkoitetaan myös laivalla Suomen aluevesirajan ulkopuolelle tehtyä matkaa, silloin kun alus poikkeaa ulkomaan satamaan.

### **37 § Jäsenmaksujen periminen**

Työnantaja pidättää, mikäli henkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön nimeämälle pankkitilille.

### **38 § Paikallinen sopiminen**

Muu paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksesta poiketen luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä henkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava 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 Yleisradion ohjelmatyöntekijöiden 3.2 kohdan seuraavista kappaleista:

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.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan järjestää kaksi- tai kolmivuorotyöksi.

Paikallisesti voidaan sopia toisin lisäksi seuraavista määräyksistä:

- työvuoroluettelo
- päivittäinen lepoaika
- matkustaminen
- lisä-, yli-, ilta-, yö- ja sunnuntaityön korvaukset
- viikkolepopäivinä tehdyn työn korvaus
- yölepoaikaa lyhentävän työn korvaus
- päivittäisen lepoajan aikana tehdyn työn korvaaminen
- viikoittaiset lepoajat
- työvuoroluettelon muuttamisesta aiheutuvan haitan korvaaminen
- hälytysluonteisen työn korvaus
- varallaolokorvaus
- matka-ajan ja kustannusten korvaaminen

Paikallisista sopimuksista tiedotetaan niiden tekemisen jälkeen.

### Selviytymislauseke

Mikäli Yleisradion julkisista varoista saamassa rahoituksessa tapahtuu olennaisia muutoksia, joiden seurauksena yhtiö on joutumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, paikalliset osapuolet arvioivat työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta muuttuneissa olosuhteissa. Muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia pääluottamusmiehen kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta, jolla voitaisiin turvata Yleisradion toimintaedellytykset ja mahdollisuuksien mukaan työpaikat. Ennen neuvotteluiden aloittamista yhtiön tulee toimittaa pääluottamusmiehelle selvitys yhtiön sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yhtiön toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista. Tällä sopimuksella ei voida alittaa työntekijän peruskuukausipalkkaa. Sopimus tehdään enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

Jos paikalliset osapuolet yhdessä katsovat, että olosuhteiden muuttuminen edellyttää työehtosopimuksen määräysten muuttamista, tarvittavista muutoksista sovitaan sopimusosapuolten välillä.

## **VII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET**

### **39 § Työrauhavelvoite**

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen on kielletty. Allekirjoittaneet liitot ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

#### **40 § Varaluottamusmiehet**

Jos työnantaja irtisanoo varaluottamusmiehen työ sopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi luottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen toimihenkilön luottamustehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

#### **41 § Järjestötoimintaan osallistuminen**

Henkilön työajasta ei vähennetä osallistumista STTK:n ja sen jäsenliittojen liittokokoukseen, edustajistoon ja liittohallituksen eikä näiden asettamien pysyvien valmistelevien elinten kokouksiin, jos ne sattuvat työvuoroluettelon mukaiseen työaikaan. Henkilön on ilmoitettava osallistumisestaan edellä mainittuihin kokouksiin, mikäli mahdollista, vähintään viikkoa ennen kokousta.

#### **42 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Tätä työehtosopimusta koskevista erimielisyyksistä tai yleensä yhtiön ja henkilön välisiin kysymyksiin liittyvästä asiasta on ensin neuvoteltava asianomaisen esimiehen ja henkilön tai luottamusmiehen kesken ja ellei sovintoa synny, pääluottamusmiehen ja yhtiön välillä. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, siirtyy asia liittojen käsiteltäväksi, jotka kumpikin voivat saattaa asian välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

Jos välimiehet katsovat, että heidän ratkaistavakseen saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuoimioistuimen ratkaistava, he voivat palauttaa asian liitoille, joilla on oikeus sen jälkeen panna asiaa koskeva kanne vireille työtuoimioistuimessa.

Neuvotteluissa on jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava muistio. Muistio on kummankin osapuolen allekirjoitettava. Muistiossa on mainittava erimielisyyttä koskeva asia sekä osapuolten kanta. Muistio on laadittava kahden viikon kuluessa neuvottelujen päättymisestä.

Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensi tilassa, viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttämällä. Seuraavan neuvottelutilaisuuden ajankohdasta on neuvotteluissa sovittava.

#### **43 § Välimiesmenettely**

Välimiehiä valitsevat Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Ammattiliitto PRO ry aina kalenterivuodeksi kerrallaan kumpikin kaksi ja näille tarpeellisen määrän varamiehiä. Välimiehenä voi myös toimia henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain 10 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi. Välimiehet valitsevat niin ikään vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan, jonka tulee olla lainoppinut puolueeton henkilö. Jolleivät välimiehet sovi puheenjohtajasta, määrää hänet jommankumman sopijapuolen pyynnöstä työriitojen valtakunnansovittelija. Välimiesten kustannukset jaetaan tasan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ammattiliitto PRO ry:n kesken, elleivät välimiehet toisin määrää. Muutoin noudatetaan välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.

#### **44 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä työehtosopimus on voimassa maaliskuun 1. päivästä 2022 helmikuun 29. päivään 2024 saakka. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023. Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä, maaliskuun 3. päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Antti Hakala

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto PRO ry

## **YLEISRADION TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ**

koskeva

### **PALKKASOPIMUS**

1.3.2022 – 29.2.2024

## **I YLEISET SÄÄNNÖKSET**

### **1 § Soveltamisala**

Tällä sopimuksella määrätään Yleisradio Oy:n palveluksessa olevien teknisten toimihenkilöiden palkkaehdot.

Teknisillä toimihenkilöillä tarkoitetaan 14.1.2000 pidetystä neuvottelusta laaditun pöytäkirjan tarkoittamia muita kuin ohjelmateknisissä tehtävissä toimivia teknisiä toimihenkilöitä.

Tätä palkkasopimusta noudatetaan allekirjoitusosapuolten solmiman työehtosopimuksen osana.

Yleisradio Oy:stä käytetään jäljempänä nimitystä yhtiö ja teknisistä toimihenkilöistä nimitystä henkilö.

### **2 § Sovellettavia palkkausteknisiä käsitteitä**

Perustuntipalkka

Perustuntipalkka on henkilölle yhden tunnin työstä maksettava henkilökohtainen palkka, joka saadaan jakamalla peruskuukausipalkka luvulla 152.

Kuukausipalkkaa vastaan tehtävä työ

Peruskuukausipalkka kattaa työstä maksettavan palkan säännöllistä vuorokautista työaika noudatettaessa (A) keskimäärin 37 viikkotuntiin (6.4.2020 lukien) asti ja jaksotyöaika noudatettaessa (B) keskimäärin 111 tuntiin (6.4.2020 lukien) asti kolmiviikkojaksoa kohti.

Ns. arkipyhäjaksoilla peruskuukausipalkka kattaa työstä maksettavan palkan TES:n 8 §:ssä mainittuihin tuntimääriin asti.



## **II PALKKA SÄÄNNÖLLISESTÄ TYÖSTÄ**

Säännöllisestä työstä maksettavaa palkkaa koskevat määräykset ovat kulloinkin voimassa olevan Yleisradion ohjelmatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaiset.

## **III MUUTTUVAT LISÄT JA KORVAUKSET**

Muuttuvat lisät ja korvaukset ovat kulloinkin voimassa olevan Yleisradion ohjelmatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaiset.

## **IV SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET**

### **22 § Työrauhavelvoite**

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän palkkasopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen on kielletty. Allekirjoittaneet liitot ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko palkkasopimuksen määräyksiä.

### **23 § Luottamusmies**

Luottamusmies edustaa henkilöitä myös tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa sekä valvoo heidän puolestaan sen noudattamista.

### **24 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Tätä palkkasopimusta koskevista erimielisyyksistä tai yleensä yhtiön ja henkilön välisiin kysymyksiin liittyvästä asiasta on ensin neuvoteltava asianomaisen esimiehen ja henkilön tai luottamusmiehen kesken ja ellei sovintoa synny, pääluottamusmiehen ja yhtiön välillä. Jommankumman osapuolen pyytäessä neuvotteluja, on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä. Jollei näin päästä yksimielisyyteen ja jos jompikumpi osapuolista haluaa viedä asian liittojen välillä käsiteltäväksi, laaditaan asiasta muistio, jonka perusteella käsittely liittotasolla tapahtuu. Jommankumman osapuolen pyytäessä neuvotteluja on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä. Ellei yksimielisyyttä näin saavuteta, voi jompikumpi saattaa asian välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

Liitot voivat myös, oltuaan tästä yksimieliset, siirtää asian keskusliittojen välillä neuvoteltavaksi.

**25 § Voimassaoloaika**

Tämän palkkasopimuksen voimassaoloaika on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä, maaliskuun 3. päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Antti Hakala

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 3.3.2022  
Paikka Teams  
Läsnä

Palvelualojen työnantajat Palta ry Ammattiliitto Pro ry

|                 |                  |
|-----------------|------------------|
| Minna Ääri      | Mikko Honkanen   |
| Emilia Uotila   | Antti Hakala     |
| Mikko Saarinen  | Timo Kauranen    |
| Sami Toiviainen | Miikka Liukkonen |
| Manu Laapas     | Petri Heimonen   |

### 1. Sopimuskausi

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

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

### 2. Palkankorotukset

#### Vuosi 2022

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti.

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

Sopimus tehdään kirjallisesti 30.4.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan seuraavasti:

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,3 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin

kuuluvien teknisten toimihenkilöiden maaliskuun palkkasummasta. Yrityskohtaisen erän jaosta sovitaan ensisijaisesti paikallisesti. Mikäli sopimukseen ei päästä 30.4.2022 mennessä, työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jaosta keskusteltuaan asiasta pääluottamusmiehen kanssa.

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

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

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

### Vuosi 2023

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

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

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

### **3. Tekstimuutokset työehtosopimukseen**

Työehtosopimuksen tekstimuutokset ilmenevät työehtosopimustekstistä.

### **4. Allekirjoituspöytäkirjaan työryhmäkirjaus, etätyö- ja editointitoteamus**

*Allekirjoituspöytäkirjaan: kokonaispalkkalisän mahdollinen pieneneminen ei alenna tes-muutoksen voimaantullessa palveluksessa olevan toimihenkilön peruskuukausipalkkaa.*

## **1) Perhevapaaudistus-työryhmä**

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen.

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

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

## **Etätyö**

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

## **Editointityö**

Työehtosopimuksen uudistamisen yhteydessä editoidaan samalla koko sopimusteksti. Editointimuutoksilla ei muuteta työehtosopimuksen sisältöä.

Helsingissä, maaliskuun 3. päivänä 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Antti Hakala

**SUOJAVAATETUS JA -VARUSTEET**

1 § Henkilölle, joka työskentelee likaisissa tai kohtuuttomasti hänen omaa vaate-  
tustaan kuluttavissa tehtävissä, yhtiö hankkii suojavaatetuksen ja -varusteet  
seuraavassa esitetyn mukaisesti.

2 § Suojavaatetuksella ja -varusteilla tarkoitetaan suojapukua, työtakkia, suojatak-  
kia tai suojahaalaria, suojakäsineitä, erikoisjalkineita, sadetakkia tai -asua ja  
lämpöpukua.

3 § Henkilölle, joka yhtiön määräyksestä työskentelee

- likaisissa, märissä, liejuisissa, nokisissa ja pölyisissä töissä,
- ulkona sateessa tai pakkasessa,
- suorittaa koneiden taikka laitteiden pystytys- tai purku-, asennus- , huolto-  
tai korjaustöitä,
- käsittelee likaisia varasto- tai muita esineitä, voitelu- tai polttoaineita taikka  
voimakkaasti syövyttäviä kemikaaleja taikka
- työskentelee sellaisissa olosuhteissa, joissa tavanomaisella työvaatetuk-  
sella ei tulla toimeen tai joissa työvaatetuksen kuluminen on tavallista suu-  
rempaa,

hankitaan yhtiön kustannuksella toimihenkilön oman vaatetuksen suojaksi hen-  
kilökohtainen suojavaatetus ja/tai -varusteet, jotka uusitaan tarvittaessa. Tarve  
määräytyy suojavaatetuksen kulumisen mukaan. Milloin suojavaatetus on tur-  
meltunut työtapaturman tai muun siihen verrattavan vahingon takia, uusitaan  
suojavaatetus ensi tilassa.

Edellä luetelluissa töissä työskenteleminen tilapäisesti ei edellytä hankittavaksi  
henkilökohtaista suojavaatetusta ja/tai -varusteita.

4 § Edellä sanotun ohella yhtiö hankkii työturvallisuuslain (299/58) tai muiden työ-  
suojelua koskevien säännösten taikka määräysten edellyttämät työpuvut, suo-  
javaatteet, -välineet tai -tarvikkeet.

5 § Edellä 3 §:ssä tarkoitettujen henkilökohtaisten varusteiden lisäksi yhtiö hankkii  
riittävän määrän suojavaatteita ja -varusteita, jotka ovat henkilön tai hänen

oman vaatetuksensa suojelemista varten työpaikalla henkilöiden yhteisesti käytettävissä ja joita ei anneta henkilöille omaksi.

6 §

Henkilökohtainen suojavaatetus annetaan toimihenkilölle omaksi ja hänen tulee omalla kustannuksellaan huolehtia suojavaatetuksen kunnossapidosta. Henkilökohtaisia suojavaarusteita (esim. suojakypärä, -lasit yms. suojaimet) ei sen sijaan anneta omaksi ja näin ollen myös niiden kunnosta huolehtii yhtiö.

7 §

### **Työpuku**

Mikäli henkilöltä edellytetään työssään erikoisvarusteita tai vaatetusta (esim. juhlapuku, naamiaispuuku, sairaala-asu tms.) maksaa yhtiö asianomaiselle henkilölle korvauksena oman puvun käytöstä 1.6.2022 lukien 12,72 euroa/käyttövuorokausi tai korvaa puvun tai erikoisvarusteen vuokraamisesta aiheutuneet kustannukset. Mikäli kuitenkin edellä tarkoitettu käyttötarve on suuri, voidaan yhtiön toimesta hankkia pysyvät varusteet.



## **PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N JA AMMATTILIITTO PRO RY:N VÄLILINEN**

### **SOPIMUS YLEISRADION TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN LUOTTAMUSMIEHISTÄ JA KOKOONTUMISESTA**

Työehto- ja palkkasopimusjärjestelmän ylläpito ja kehittäminen perustuvat liittojen sekä yhtiön ja yhdistysten välisiin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellytyksenä on tarkoituksenmukainen luottamusmiesjärjestelmä, joka turvaa osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattamisen, erimielisyyksien tarkoituksenmukaisen ja nopean selvittämisen sekä työrauhan ylläpitämisen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

#### **I PÄÄLUOTTAMUSMIES**

1. Tähän sopimukseen sidottuun järjestöön kuuluvilla teknisillä toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan pääluottamusmies ja hänelle varamies, joiden tehtävänä on edustaa teknisiä toimihenkilöitä solmittavien työehto- ja palkkasopimusten soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa ja valvoa sopimusten noudattamista.
2. Pääluottamusmiehen ja hänen varamiehensä nimeämisestä on annettava kirjallinen ilmoitus Yleisradiolle.
3. Pääluottamusmiestä ja hänen varamiestään ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi painostaa eikä työstä erottaa.
4. Pääluottamusmies saa vapautusta tehtävästään luottamusmiestehtävien hoitamiseksi sopimuksen mukaan. Yhtiö maksaa pääluottamusmiehelle vähintään samansuuruisia palkkaa kuin hänen ansionsa olivat pääluottamusmiehen tehtävän alkaessa.

Pääluottamusmiehen ollessa estyneenä hoitamasta luottamusmiestehtävää, hoitaa varapääluottamusmies hänen sijaansa näitä tehtäviä. Tästä on tehtävä kirjallinen ilmoitus työnantajalle mahdollisimman ajoissa esteen ilmaannuttua.

Mikäli pääluottamusmies on estynyt hoitamasta tehtävää loman, sairauden tai muun syyn perusteella ja este kestää viikon (5 päivää) tai pidempään, on varapääluottamusmiehellä oikeus hoitaa luottamusmiestehtävää. Tällöin varapääluottamusmiehelle on taattava tältä ajalta vähintään sama ansio kuin hän varsinaisessa tehtävässään olisi ansainnut.

5. Yleisradion tulee antaa pääluottamusmiehelle pysyvä hänen tehtävänsä hoitamiseen sopiva huonetila ja puhelin sekä hänen tarvitsemansa toimistovälineet ja tarvikkeet.

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

7. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada yhtiöltä työehto- ja palkkasopimuksen valvontaan tarvittavat tiedot.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot sopimusalan henkilömäärästä, ansiotasosta ja palkkauksesta sekä sen koostuksesta ja kehityksestä.

Pääluottamusmiehen kanssa sovitaan paikallisesti tietojenannon aikataulusta ja muista yksityiskohdista.

8. Yhtiön tulee ilmoittaa pääluottamusmiehelle uusista teknisistä toimihenkilöistä välittömästi työsuhteen alkaessa sekä ilmoittaa mihin tehtävään ja palkkaryhmään tekninen toimihenkilö on sijoitettu.

9. Pääluottamusmiehelle maksetaan erillistä kuukausipalkkaan kuulumatonta korvausta luottamusmiestehtävän hoitamisesta 1.6.2022 lukien 471,58 euroa.

10. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot sopimusalan henkilömäärästä, ansiotasosta ja palkkauksesta sekä sen koostuksesta ja kehityksestä.

Pääluottamusmiehen kanssa sovitaan paikallisesti tietojenannon aikataulusta ja muista yksityiskohdista.

## **II PAIKALLISET LUOTTAMUSMIEHET**

1. Ammattiliitto Pro ry:n jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan paikallisia tai alakohtaisia luottamusmiehiä hoitamaan teknisten toimihenkilöiden työsuhteisiin liittyviä asioita sovittuaan luottamusmiesten lukumäärästä ja luottamusmiesalueista työnantajan kanssa.

2. Paikallisen luottamusmiehen tehtävänä on toimia teknisen toimihenkilön edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa sekä yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

3. Luottamusmiehellä on oikeus saada epäselvyyttä tai erimielisyyttä aiheuttavista asioista kaikki tapauksen selvittämiseen tarvittavat tiedot.

4. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä luetaan tämä aika työajaksi.

5. Luottamusmiestä ei luottamusmiestehtävän takia saa painostaa eikä työstä erottaa.

6. Luottamusmiesten nimeämisestä on annettava kirjallinen ilmoitus yhtiölle.
7. Luottamusmiehille maksetaan erillistä kuukausipalkkaan kuulumatonta korvausta luottamusmiestehtävän hoitamisesta 1.6.2022 lukien 335,08 euroa.

### III LUOTTAMUSMIEHEN IRTISANOMISSUOJA

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävien takia erottaa työstä. Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva toimihenkilökunnan supistaminen, voidaan tämä toimenpide kohdistaa luottamusmieheen vain, mikäli hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa teknisen toimihenkilön työtä.

Muutoin älköön luottamusmiehen työsopimusta katkaistako muilla kuin työsopimuslain tarkoittamilla purkuperusteilla. Kuitenkin voidaan luottamusmiehen työsopimus poikkeuksellisesti myös irtisanoa, mikäli irtisanominen toimihenkilökunnan vähäisen lukumäärän tai tehtäväjaon huomioonottaen on perusteltua.

Työnantaja, joka irtisanoo luottamusmiehen työsopimuksen vastoin tämän pykälän määräystä, on velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle irtisanomissuojasopimuksen 7 §:n mukaan määräytyvän korvauksen.

#### **Soveltamisohje:**

Yksilösuoja: Luottamusmiestä ei saa siirtää luottamusmiestehtäviensä vuoksi huonompipalkkaiseen tehtävään. Luottamusmiehen irtisanominen tehtäviensä vuoksi on kielletty.

Kollektiivinen suoja: Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva toimihenkilökunnan supistaminen, voidaan tämä toimenpide kohdistaa luottamusmieheen vain, mikäli hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa teknisen toimihenkilön työtä.

Muutoin älköön luottamusmiehen työsuhdetta katkaistako muuten kuin työsopimuslain tarkoittamilla purkuperusteilla.

### IV LUOTTAMUSHENKILÖN ASEMAAN LIITTYVÄT ONGELMATILANTEET

Luottamushenkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamushenkilön työsuhteen päättämistä. Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden välille luodaan pikaisesti neuvotteluyhteys sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet ongelman.

Liittojen tulee toimia asiassa ilman aiheetonta viivytystä. Liittojen tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla toimihenkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

Liittojen tehtäviin kuuluu myös antaa paikallisille osapuolille muutoinkin neuvoja, koulutusta ja muuta opastusta luottamusmiesjärjestelmän toimivuuden takaamiseksi.

## **V LUOTTAMUSMIEHEN TYÖTEHTÄVÄT JA MATKAT**

Yhtiö korvaa luottamusmiehelle hänen luottamusmiestehtävänsä hoitamisesta aiheutuvat matkakulut, matka-ajan korvauksen sekä ruoka- ja päivärahat työehto- ja palkkasopimuksen ja yhtiön matkustussäännön mukaisin perustein.

## **VI KOKOONTUMINEN**

1. Ammattiliitto Pro ry:n jäsenyhdistysten kokoukset saadaan järjestää yhtiön tiloissa, ja kokousedustajille järjestää ateriointi yhtiön ruokalassa yhtiön toimihenkilöille järjestettävän lounasaterian hinnalla.
2. Jäsenyhdistyksen nimeämällä neuvottelijoilla on oikeus sovittuaan asiasta esimiehen kanssa poistua työpaikaltaan työaikana neuvotteluja varten, joissa yhtiö ja yhdistys ovat osallisina. Neuvotteluihin käytetty aika lasetaan työajaksi.
3. Yleisradio korvaa yhteisiin työryhmiin, joissa yhtiö ja yhdistys ovat osallisina, osallistuvan teknisen toimihenkilön lisääntyneet matkakustannukset, jotka aiheutuvat matkustamisesta sanottujen työryhmien kokouksiin.

Helsingissä 3. maaliskuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

AMMATTILIITTO PRO RY

## ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

### Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, 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 lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

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

### Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

### Vuokratyövoima

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

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

# palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs  
PL 62, 00131 Helsinki  
Vaihde 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)

# pro

Ammattiliitto Pro

Työpajankatu 13 A,  
00580 Helsinki  
PL 183, 00581 Helsinki  
Puh. 09 172 731  
[www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)