

Elokuva- ja TV-tuotantoa
koskeva työehtosopimus

3.3.2023 – 31.1.2025

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus	6
I Yleiset määräykset.....	6
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	6
2 § Työnjohto-oikeus.....	6
3 § Järjestäytymisoikeus	6
4 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto	6
5 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat	7
II Palkkamääräykset.....	8
6 § Elokuvatuotannon vähimmäispalkat.....	8
7 § TV-tuotannon vähimmäispalkat.....	10
7 a § Muut palkkaa koskevat määräykset.....	11
III Työaika	12
8 § Säännöllinen työaika	12
9 § Säännöllisen työajan järjestäminen.....	12
9 a § Työajan enimmäismäärä.....	12
10 § Jaksotyö.....	12
11 § Työajan tasoittuminen.....	13
12 § Jaksoilytyö	14
13 § Jakson keskeytyminen.....	14
14 § Lepoajat ja vapaapäivät.....	15
Päivittäiset lepoajat.....	15
Vuorokausilepo	15
Viikoittainen vapaa-aika	15
15 § Sunnuntaityö.....	16
16 § Arkipyhät.....	16
17 § Yötyö.....	16
18 § Työajan tasoittumissuunnitelma.....	16
19 § Työvuoroluettelo	17
IV Poissaolot.....	18
20 § Vuosiloma ja lomarahat.....	18
21 § Sairausajan palkka.....	18

22 §	Lääkärintarkastukset.....	19
23 §	Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa	19
24 §	Tilapäiset poissaolot	19
V	Matkustaminen vapaa-aikana ja matkakorvaukset	20
25 §	Yleisiä määräyksiä	20
26 §	Matka-aikaa koskevat määräykset.....	20
27 §	Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat	21
VI	Yhteistoiminta	21
28 §	Luottamushenkilömääräykset	21
29 §	Ammatillinen koulutus	22
30 §	Paikallinen sopiminen	22
31 §	Yhteistoimintalain vuoropuhelu	23
32 §	Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet	23
33 §	Järjestötoiminta	24
34 §	Työpaikkakokoukset	24
35 §	Työrauha ja valvontavelvollisuus	24
36 §	Selviytymislauseke.....	24
37 §	Jatkuvan neuvottelun periaate	24
38 §	Sopimuksen voimassaolo	25

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY
SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY**

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen uudistaminen

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 3.3.2023

Paikka Sähköposti

Läsnä	PALTA ry	Suomen Journalistiliitto ry	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
	Emilia Uotila	Petri Savolainen	Anne Saveljeff
	Terhi Salonpää	Marika Väisänen	Jussi Kiiski
	Maiju Hautamäki	Matleena Kuusela	
		Laura Honkanen	
		Heidi Järvinen	

1 Neuvottelutulos

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n, Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry:n välillä saavutettiin 22.2.2023 elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen uusimiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 3.3.2023 mennessä liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

2 Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 3.3.2023 ja on voimassa 31.1.2025 asti.

Sopimus jatkuu 31.1.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

3 Palkkamääräykset

3.1. Palkantarkistus vuonna 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kertakorvauksesta ja yleiskorotuksesta.

Kertakorvaus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, maksetaan työntekijälle kertaluontoista korvausta vuoden 2023 aikana kolmessa erässä. Yhden kertaerän suuruus on 166 euroa.

Ensimmäinen kertaerä 166 euroa maksetaan toukokuun palkanmaksun yhteydessä, jos työntekijä on tehnyt 21 työpäivää ajanjaksolla 1.4. – 11.5.2023 tarkasteltuna.

Toinen kertaerä 166 euroa maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, jos työntekijä on tehnyt 21 työpäivää ajanjaksolla 1.6. – 11.7.2023 tarkasteltuna.

Kolmas kertaerä 166 euroa maksetaan marraskuun palkanmaksun yhteydessä, jos työntekijä on tehnyt 21 työpäivää ajanjaksolla 1.10. – 10.11.2023 tarkasteltuna.

Työpäiviin lasketaan tehdyt työpäivät ja työssäolon veroiset päivät; tasoittumisvapaat, sairauslomat, vuosilomat, raskaus- ja vanhempainvapaa ja lomautuksen työssäolonveroiset päivät.

Kertakorvaus ei korota työntekijälle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta lisiin eikä luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun korvauksiin.

Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkaneriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

Jos työssäoloedellytykset täyttyvät, voidaan kukin kertaerä maksaa myös ennakkollisesti loppupalkan yhteydessä.

Työnantaja voi vaihtoehtoisesti maksaa kertaerän kokonaisuudessaan (3 x 166 euroa) myös toukokuun palkanmaksun yhteydessä.

Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus maksetaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Päiväpalkkataulukoita (elokuvatuotannossa taulukot 2–10 pv ja 11-24 pv sekä tv-tuotannon päiväpalkkataulukko) korotetaan määräaikaisesti 1.4.2023-31.12.2023 ylimääräisellä 1 %:lla niille työntekijöille, joiden työsuhteen muuttamisen sovittujen työpäivien määrä on alle 21. Tarkastelu tehdään työsuhteen muuttamisesta sovittaessa ennen työnteon aloittamista.

Työntekijä ei voi saada saman työsuhteen ajalta 1 % päiväpalkkataulukkokorotusta sekä kertakorvausta.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 3,0 % suuruisella kaikille työntekijöille jaettavalla korotuksella 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

3.2. Palkantarkistus vuonna 2024

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yrityskohtaisesta erästä.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3. mukaisesti, henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 2,5 % suuruisella kaikille työntekijöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yrityskohtainen erä

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna työntekijöiden vuoden 2024 maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Yrityskohtaisen erän kohdentamisesta päättää työnantaja.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän määrittämisen pohjana ovat maaliskuussa yrityksessä maksetut palkat, ellei jokin muu kuukausi kuvaa paremmin keskimääräistä kuukausipalkkasummaa.

Yrityskohtaisen erän jakamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamushenkilölle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

3.3. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta vuonna 2023 ja 2024 voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti luottamushenkilön kanssa kohdasta 3.1 ja 3.2. poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa huomioiden yrityksen tilanne, olosuhteet ja tulevaisuuden näkymät. Tavoitteena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen viivoumia. Työntekijöiden osaamisen, kokemuksen, työssä suoriutumisen ja yhteistyötaitojen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti luottamushenkilön kanssa.

Työnantaja antaa luottamushenkilölle ennen neuvotteluja käytössään olevat tiedot yrityksen tilasta, taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä sekä yrityksen palkkarakenteista palkkaryhmittäin siten, etteivät yksittäisten työntekijöiden palkat käy ilmi.

Neuvotteluissa luottamushenkilölle annetut tiedot ovat luottamuksellisia, ja niitä voidaan käyttää vain paikallisesti palkkaratkaisusta neuvoteltaessa.

Paikallinen sopimus tehdään 24.3.2023 mennessä.

Ellei sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohdan 3.1 ja 3.2. mukaisesti siinä mainittuna ajankohtana.

Sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia paikalliseen palkkaratkaisuun liittyen yhdessä sovittavalla tavalla.

3.4. Elokuva- ja tv-tuotannon palkkataulukot

Palkkataulukoita korotetaan 1.4.2023 lukien 3,0 %:n korotuksella sekä 1.4.2024 lukien 3,0 %:n korotuksella. Määräaikainen kohdan 3.1. mukainen päiväpalkkataulukon korotus tehdään samanaikaisesti siten, ettei synny korkoa korolle. Liitot julkaisevat myöhemmin yhdessä sovittavalla tavalla määräaikaisen uuden taulukon.

Edellä mainitut palkkataulukot liitetään allekirjoituspöytäkirjaan.

4. Työehtosopimuksen muutokset

Muutetaan 23 § määräystä seuraavasti:

23 § Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työntekijän raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävällä vanhemmalla, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, on oikeus palkalliseen sairausvakuutuslain mukaiseen raskausvapaaseen ja tätä välittömästi seuraavaan vanhempainvapaaseen yhteensä 56 päivän ajalta raskausvapaan alusta lukien
- yli kahden vuoden, on oikeus palkalliseen sairausvakuutuslain mukaiseen raskausvapaaseen ja tätä välittömästi seuraavaan vanhempainvapaaseen yhteensä 72 päivän ajalta raskausvapaan alusta lukien

Palkallinen vanhempainvapaa ei-synnyttävälle työntekijälle on 6 arkipäivää vanhempainvapaan alusta lukien. Ei-synnyttävällä työntekijällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 momentissa tarkoitettua vanhempaa.

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolten toteavat, että 22.2.2023 tehdyillä tekstimuutoksilla on tehty vain terminologiset muutokset.

5. Muut asiat

5.1. Luottamushenkilö- ja työsuojeluvaltuutettujärjestelmän kehittäminen sekä yhteistoimintalain 2 luvun mukaisen vuoropuhelunvelvoitteen toteuttamisen arviointi

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä ja alan luottamushenkilöjärjestelmän kehittämistä. Tässä tarkoituksessa sopimusosapuolet suosittelevat tuotantokohtaisten luottamushenkilöiden valitsemista. Osapuolet pitävät erittäin tärkeänä työpaikan toimivaa vuoropuhelua yhteistyön edistämiseksi.

5.2. Yleissitovuuden edistäminen

Osapuolten yhteisenä tavoitteena on, että työehtosopimus saavuttaisi yleissitovuuden. Yleissitovuuden saavuttamista edistetään osapuolten välisessä työryhmätyössä sekä aktiivisessa toiminnassa toimialan toimijoiden kanssa, minkä avulla järjestäytymisen astetta saataisiin nostettua. Osapuolet jatkavat yhteistyötä Tilastokeskuksen kanssa alaa koskevan tilastotiedon laadun parantamiseksi.

Helsingissä, 3. päivänä maaliskuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto Minna Ääri

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Hanne Aho Petri Savolainen Marika Väisänen

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY

Karoliina Huovila Anne Saveljeff Jussi Kiiski

Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n elokuva- ja tv-tuotantoalalla toimivien jäsenyritysten työntekijöihin, jotka työskentelevät elokuva- ja tv-tuotannoissa. Tätä työehtosopimusta ei kuitenkaan sovelleta Paltan jäsenyrityksissä työskenteleviin työntekijöihin, joihin sovelletaan muuta työnantajan/työnantajaliiton ja työntekijäliiton kanssa sovitua työehtosopimusta, ellei erikseen toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevia elokuva- ja tv-tuotantoalan yrityksiä ovat esimerkiksi riippumattomat tuottajat ja kaupalliset tuotantoyhtiöt.

Sopimusta sovelletaan esimerkiksi pitkien elokuvien, lyhytelokuvien, dokumenttelokuvien, videoelokuvien, mainosten ja mainoselokuvien sekä tv-ohjelmien tuotannossa ja jakamisessa.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta näyttelijäntyöhön.

2 § Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa työsuhteeseen ja päättää työsuhde työlainsäädännön mukaisesti sekä määrätä työn johtamisesta.

Vaikka työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on kuitenkin velvollinen tilapäisesti tekemään muitakin työpaikalla esiintyviä töitä.

3 § Järjestäytymisoikeus

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

4 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Tasapuolisen kohtelun ja syrjintäkiellon kohdalla noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää (viittausmääräys). Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

5 §

Työsuhteen päätyminen ja irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, irtisanoessaan työ sopimuksen työnantajan on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Irtisanomisaika
- enintään vuoden	14 päivää
- yli vuoden mutta enintään neljä vuotta	1 kuukausi
- yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta	2 kuukautta
- yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
- yli 12 vuotta	6 kuukautta

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työntekijän on irtisanoessaan työ sopimuksensa noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Irtisanomisaika
enintään viisi vuotta	14 päivää
yli viisi vuotta	1 kuukausi

Työsuhde voidaan purkaa puolin ja toisin laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi.

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi. (Tämän kappaleen tarkoituksena on kertoa työ sopimuslain sisällöstä eikä se ole osa työehtosopimusta.)

Lisäksi työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada palkkatodistus.

II PALKKAMÄÄRÄYKSET

6 § Elokuvatuotannon vähimmäispalkat

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.4.2023 lukien:

Palkkaryhmittely	Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
	2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1 Avustava työ	137,39	126,11	116,09
PR 2 Toteuttava työ	241,36	206,30	177,48
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	288,96	220,09	191,25
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	339,10	263,39	238,87

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.4.2023 lukien:

Palkkaryhmittely	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	2 035,32–2 393,95
PR 2 Toteuttava työ	2 740,61–3 484,43
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	3 362,25–4 172,56
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	3 893,55–5 039,65

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.4.2024 lukien:

Palkkaryhmittely	Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
	2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1 Avustava työ	141,51	129,89	119,57
PR 2 Toteuttava työ	248,60	212,49	182,80
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	297,63	226,69	196,99
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	349,27	271,85	246,04

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.4.2024 lukien:

Palkkaryhmittely	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	2 096,38-2 465,77
PR 2 Toteuttava työ	2 822,83-3 588,96
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	3 463,12-4 297,74
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	4 010,36-5 190,84

Soveltamisohje:

Työaikakorvauksia laskettaessa tuntipalkka saadaan jakamalla päiväpalkka kahdeksalla ja kuukausipalkka luvulla 169.

Yli 60 päivän sopimukset voidaan tehdä kuukausipalkkasopimuksina.

Dokumentti- ja lyhytelokuvatuotannossa sovittaessa 2–10 päivän työstä palkka määräytyy vähintään 11–24 päivän taulukon mukaan. Sovittaessa 11–24 päivän työstä palkka määräytyy vähintään 25 päivän tai yli taulukon mukaan. Mikäli mainituissa tuotannoissa käytetään kuukausipalkkaa, vähimmäispalkka voidaan määrittellä 10 % taulukkopalkkaa alemmaksi.

Matalaa rahoitusta koskeva määräys on voimassa sopimuskauden ajan ja sen toimivuutta seurataan.

7 §**TV-tuotannon vähimmäispalkat****TV-tuotannon palkat 1.4.2023 lukien:**

Palkkaryhmittely	Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	118,40-141,48	2 035,32-2 393,95
PR 2 Toteuttava työ	167,16-235,25	2 740,61-3 484,43
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	195,07-313,38	3 362,25-4 172,56
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	238,60-335,71	3 893,55-5 039,65

TV-tuotannon palkat 1.4.2024 lukien:

Palkkaryhmittely	Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	121,95-145,72	2 096,38-2 465,77
PR 2 Toteuttava työ	172,17-242,31	2 822,83-3 588,96
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	200,92-322,78	3 463,12-4 297,74
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	245,76-345,78	4 010,36-5 190,84

TV-tuotannon palkkoja voidaan soveltaa myös mainostuotannoissa.

Soveltamisohje:

Työaikakorvauksia laskettaessa tuntipalkka saadaan jakamalla päiväpalkka kahdeksalla ja kuukausipalkka luvulla 169.

Yli 30 päivän sopimukset voidaan tehdä kuukausipalkkasopimuksina.

Matalan rahoituksen tuotannoissa vähimmäispalkka voidaan määritellä 10 % taulukkopalkkaa alemmaksi. Matalan rahoituksen tuotannoiksi katsottavat tuotannot määritellään tuotantokohtaisesti paikallisesti sopien.

Paikallinen sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Jos luottamushenkilöä ei ole saatu valittua, paikallinen sopimus tehdään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Paikallisen

sopimuksen tekemistä varten työnantaja antaa tarpeelliset tiedot tuotannon rahoituksesta ja matalan rahoituksen perusteista.

Matalaa rahoitusta koskeva määräys on voimassa sopimuskauden ajan ja sen toimivuutta seurataan.

7 a § Muut palkkaa koskevat määräykset

1. Palkanmaksu

Työehtosopimuksen mukainen palkka voidaan maksaa kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa.

Työsuhteen päättyessä palkka ja muut työsuhteesta johtuvat suoritukset voidaan maksaa työntekijän pankkitilille työnantajan työsuhteen päättymistä seuraavana teknisesti mahdollisena yleisenä palkanmaksupäivänä.

2. Harjoittelijan palkka

Harjoittelija on elokuva- ja TV-alalla työtä aloitteleva henkilö, jonka työn ohjauksesta vastaa tähän tehtävään nimetty henkilö. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että ammattiryhmää kohden käytetään enintään yhtä harjoittelijaa. Harjoittelija ei voi olla vastuussa sen ammattiryhmän työstä, jota hän harjoittelee.

Harjoittelijalle maksetaan 75 % Pr 1:n palkasta. Harjoittelijapalkkamääräystä ei voi käyttää palkkaryhmissä 3 ja 4. Harjoittelusta sovitaan kirjallisesti tai suullisesti. Jos harjoittelusta on sovittu suullisesti, työnteon keskeiset ehdot selvitetään harjoittelijalle kirjallisesti.

Harjoittelijapalkkaa ei voida maksaa henkilölle, jolla on alalle soveltuva korkeakoulututkinto ja työkokemusta kyseessä olevasta tehtävästä vähintään kuusi kuukautta taikka henkilölle, jolla on työkokemusta kyseessä olevasta tehtävästä vähintään yksi vuosi. Työkokemuksen tulee olla kertynyt ammattituotannosta ja se pyydettyä osoitetaan työtodistuksilla, jotka työntekijä toimittaa työnantajalle hyvissä ajoin ennen työsopimussuhteen alkamista.

Palkkamääräyksiä voidaan soveltaa opintoihin liittyvään työharjoitteluun.

III TYÖAIKA

8 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

9 § Säännöllisen työajan järjestäminen

Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää kaikille viikonpäiville.

9 a § Työajan enimmäismäärä

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakson pituus on enintään 12 kuukautta.

10 § Jaksotyö

Työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää työaikalaissa tarkoitetuksi jaksotyöksi, jolloin säännöllinen työaika (8 tuntia / 40 tuntia) voi olla enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi jaksotyössä olla enintään 12 tuntia, jollei paikallisesti toisin sovita työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Työaikaa tasataan seuraavalla viikolla, mikäli mahdollista.

Työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi jaksotyön teettämistä rajoittavat seuraavat määräykset:

Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson kolmiviikkoisjaksona ylittää 150 tuntia.

Ulkomailla tehtävässä tuotantokohtaisessa työssä voidaan paikallisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti sopia, että kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on enintään 180 tuntia, jolloin kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimäärä ei saa ylittää 320 tuntia. Paikallinen sopiminen 180 tuntiin on mahdollista myös ulkomailla tehtävän tuotannon parissa Suomessa tehtävässä työssä sekä poikkeuksellisissa kertaluonteisissa erityistuotannoissa, mikäli se on välttämätöntä töiden järjestämisen kannalta.

Esimerkki jaksotyön käyttämisestä

Esimerkki - keskimäärin 40 h / viikko, tasoittumisjakso 6 viikkoa

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
10	10	10	10	10	10	-	60
10	10	10	5	5	-	-	40
5	5	5	5	-	-	-	20
10	10	10	10	10	4	-	54
10	10	10	6	-	-	-	36
10	5	5	-	5	-	5	30

Pöytäkirjamerkintä:

Esimerkissä on sunnuntaina tehty työtä. Mikäli sunnuntaityökorotusta ei näiden tuntien osalta anneta vapaaksi myöhemmin työsuhteen aikana, maksetaan sunnuntaina tehdyiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

11 § Työajan tasoittuminen

Tasoittumisvapaat pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana, ellei paikallisesti toisin sovita vapaan pitämisestä tai sen korvaamisesta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Annetut vapaapäivät ovat työssäolon veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

Määräaikaisessa työsuhteessa työaika on pääsääntöisesti tasoitettava säännölliseen työaikaan työsuhteen päättymiseen mennessä.

Työaika tasoitetaan aina kun mahdollista tasaisesti työsuhteen kestäessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työaikasunnittelussa kiinnitetään erityistä huomiota perättäisten kolmiviikkoisjaksojen työajan määrään ja tämän vaikutuksiin työntekijöiden jaksamisessa.

Soveltamisohje:

Työaikalain tarkoittamalla tavalla säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän vuorokautista ja viikoittaista työaika, joka ei ole lisä- tai ylityötä.

Tasoittumisjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka kuluessa työajan on tarkoitus tasoittua vastaamaan työntekijän säännöllistä työaika. Tasoittumisjakson päättyessä viikoittaisen keskimääräisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tuntiin viikossa.

12 §

Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan tasoittumisjaksolla. Työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa tasoittumisjakson loppuun mennessä. Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa.

Perustuntipalkan lisäksi maksetaan 50 %:lla korotettu palkka niiltä jaksoylityötunneilta, jotka saadaan kertomalla tasoittumisjakson pituus viikkoina kuudella. Tämän ylittävien jaksoylityötuntien osalta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Esimerkki 1:

Kolmen viikon tasoittumisjaksossa säännöllinen työaika on 120 tuntia. Työntekijä on tehnyt tasoittumisjaksolla 150 tuntia. Ensimmäiset 18 jaksoylityötuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja tämän ylittävät tunnit (12 tuntia) korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

Esimerkki 2:

Kuuden viikon tasoittumisjaksossa säännöllinen työaika on 240 tuntia. Työntekijä on tehnyt tasoittumisjaksolla 300 tuntia. Ensimmäiset 36 jaksoylityötuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja tämän ylittävät tunnit (24 tuntia) korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jos jakson lopussa on ylijäämää, työntekijä ja työnantaja voivat sopia, miten se tasoitetaan mahdollisimman pian seuraavan tasoittumisjakson aikana.

13 §

Jakson keskeytyminen

Jos työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan, voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahalla yksinkertaisella tuntipalkalla.

Jos työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen ylijäämä korvataan keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista kuten jaksoylityö.

14 § Lepoajat ja vapaapäivät

Päivittäiset lepoajat

Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään ½-1 tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta, ja jota aikaa ei lueta työaikaan. Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa, ja jos lepoaikaa ei tämän vuoksi voida antaa, järjestetään työntekijälle tilaisuus aterioida työaikana työpaikalla.

Päivittäinen lepoaika pyritään järjestämään työvuoron puoliväliin. Sitä ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun.

Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan kaksi virkistystaukoa sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunakin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä.

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä keskeytymätön lepoaika on vähintään 10 tuntia, ellei paikallisesti sovita vähintään 9 tunnin vuorokausilevosta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

Vuorokausilevon tilapäinen alittaminen edellyttää, että asiasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin vuorokausilevon alitus korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovita työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Korvaus suoritetaan siltä osin, kun vuorokausilepo alittaa työaikamuodosta riippuen 11 tai 9 tuntia.

Mikäli työntekijän vuorokausilepo jää alle 11 tunnin, on työntekijälle annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena.

Viikoittainen vapaa-aika

Viikkoa kohti annetaan keskimäärin kaksi vapaapäivää kuitenkin siten, että jokaisella viikolla on ainakin yksi vapaapäivä.

Soveltamisohje:

Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon viikoittainen vapaa-aika ja työajan tasoittuminen/tasoittumisvapaat.

15 § Sunnuntaityö

Sunnuntaityönä pidetään sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, juhannus- ja jouluaattona tehtyä työtä sekä vapun- ja uudenvuodenaattona klo 18.00 jälkeen tehtyä työtä. Sunnuntaityön lasketaan alkavan sanotun päivän vastaisena yönä klo 00.00. Kirkolliset juhlapäivät ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 1. ja 2. pääsiäispäivä, helatorstai, helluntaipäivä, juhannuspäivä, pyhäinpäivä ja 1. ja 2. joulupäivä.

Sunnuntaityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka (sunnuntaityökorotus). Sunnuntaityökorotus voidaan antaa osittain tai kokonaan vapaana, jos siten vältetään osa-aikaistaminen tai lomauttaminen, tai jos näin sovitaan työntekijän kanssa.

Soveltamisohje:

Sunnuntaityökorotusta ei vapaana annettaessa voida sijoittaa yhtäaikaisesti viikoittaiselle vapaalle tai työaikaan rinnastettavalle vapaalle.

16 § Arkipyhät

Jaksotyössä niissä jaksoissa, joihin sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, joulupäivä tai tapaninpäivä, jakson työaika lyhenee kutakin tällaista, muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvaa päivää kohti 8 tuntia tai suhteessa säännölliseen työaikaan, jos se on lyhyempi.

17 § Yötyö

Tämän työehtosopimuksen mukaista työtä voidaan teettää yötyönä.

TV-tuotannoissa yötyöksi katsotaan työ, jota teetetään klo 21 - 06. Mikäli yötyötä teetetään säännöllisesti, siitä maksetaan 10 %:n korotus tuntipalkkaan, jollei korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta ole sovittu muuta paikallisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Satunnaisesta yötyöstä maksettavasta korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

Elokuvatuotannossa ei makseta yötyökorotusta.

18 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Jaksotyössä on laadittava yleisluonteinen työaikasuunnitelma tasoittumisjaksolle. Työaikasuunnitelmasta ilmenevät tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten säännöllinen työaika, pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään pidempää työaika.

Työajan tasoittumissuunnitelma on annettava, mikäli mahdollista, työntekijöille vähintään viikkoa ennen töiden alkamista.

Aikoessaan muuttaa työaika-suunnitelmaa työnantajan on varattava luottamus- henkilölle tai muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

19 § Työvuoroluettelo

Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo, josta on käytävä ilmi työntekijän työajan alkaminen ja päättyminen sekä viikkolevon ja tasoittumisvapaiden sijoittuminen.

Työnantajan laatimasta työvuoroluettelosta voidaan kuitenkin paikallisesti sopimalla poiketa yksittäisen työntekijän halutessa, jos henkilöllä on mahdollisuus tosiasiallisesti itsenäisesti muokata työaikojaan. Työnantajan työnjohto-oikeus on voimassa samalla tavalla kuin työsuhteessa muutoinkin. Työntekijä voi halutessaan palata normaaliin työvuoroluettelokäytäntöön ilmoittamalla siitä työnantajalle kahden viikon ilmoitusajalla.

Soveltamisohje:

Määräystä voidaan soveltaa esimerkiksi tuotannon ennakkosuunnitteluvaiheessa tai esihenkilöasemassa olevaan työntekijään.

Jaksotyössä työvuoro suunnitellaan siten, että työvuoro on pääsääntöisesti vähintään 4 tunnin mittainen, jos työnantaja ja työntekijä eivät toisin sovi.

Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajalle kuin mahdollista ja kuitenkin vähintään viikon pituiseksi. Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 vuorokautta ennen seuraavan työviikon alkua ja jaksotyössä viimeistään neljä kalenteripäivää ennen sen voimaantuloa.

Työvuoroluetteloon tulevista muutoksista ilmoitetaan mahdollisimman ajoissa ja kuitenkin viimeistään kaksi kalenteripäivää ennen muutoksen voimaantuloa.

Sairaustapauksissa ja töiden järjestelyihin liittyvistä painavista syistä sekä ennalta arvaamattomissa ja äkillisissä tilanteissa muutos voidaan kuitenkin toimeenpanna työaikalain mukaisesti. Muutos voi kohdistua myös kokonaisuun työpäiviin tai työvuoroihin ottaen huomioon tämän sopimuksen jaksotyötä koskevat määräykset. Tällaisessa tilanteessa työpäivää ei voida muuttaa kokonaan vapaapäiväksi, jos työntekijä on ehtinyt lähteä työpaikalle ennen kuin hän on saanut tiedon työvuoron peruuntumisesta.

IV POISSAOLOT

20 § Vuosiloma ja lomaraha

Vuosiloman pituus ja ajankohta määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Lomaraha on 50 % vuosilomalain mukaan kertyneen loman vuosilomapalkasta. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä paitsi, jos työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Jos vuosilomaa ei ole kertynyt, työntekijälle maksetaan vuosilomakorvausta 13,5 % vuosilomalain mukaan työssäolon ajalta maksetusta palkasta. Vuosilomakorvaus voidaan maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä työsuhteen jatkuessa.

Vuosilomapalkka ja lomaraha maksetaan työnantajan kulloisenkin käytännön mukaisena ajankohtana yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti toisin sovita työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Kuukausipalkka jaetaan 25:llä ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Lomaraha on 50 % tästä.

Vuosiloman osalta voidaan paikallisesti sopia vuosiloman siirtämisestä ja lomapalkan maksamisesta vuosilomalain mukaisesti, lomarahan maksamisajankohdan siirrosta tai vaihtamisesta vapaaseen.

21 § Sairausajan palkka

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, eikä hän ole aiheuttanut tätä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksellaan, työntekijällä on oikeus työsuhteen jatkuessa saada työnantajalta täysi palkka kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä yhdenjaksoisen työsuhteen keston perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palkallisten kalenteripäivien lukumäärä
vähintään 1 kuukausi	14 pv
yli 9 kuukautta	28 pv
yli 3 vuotta	35 pv
yli 5 vuotta	42 pv
yli 10 vuotta	56 pv

Jos työsuhde on jatkunut alle kuukauden, on työntekijällä oikeus saada 50 % palkastaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun,

enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.

22 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa, jos työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolelta:

1. Sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus
2. Äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide
3. Raskaana olevan työntekijän osallistuminen synnytyksestä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin.

23 § Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työntekijän raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävällä vanhemmalla, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, on oikeus palkalliseen sairausvakuutuslain mukaiseen raskausvapaaseen ja tätä välittömästi seuraavaan vanhempainvapaaseen yhteensä 56 päivän ajalta raskausvapaan alusta lukien
- yli kahden vuoden, on oikeus palkalliseen sairausvakuutuslain mukaiseen raskausvapaaseen ja tätä välittömästi seuraavaan vanhempainvapaaseen yhteensä 72 päivän ajalta raskausvapaan alusta lukien

Palkallinen vanhempainvapaa ei-synnyttävälle työntekijälle on 6 arkipäivää vanhempainvapaan alusta lukien. Ei-synnyttävällä työntekijällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-2 momentissa tarkoitettua vanhempaa.

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolten toteavat, että 22.2.2023 tehdyillä tekstimuutoksilla on tehty vain terminologiset muutokset

24 § Tilapäiset poissaolot

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti palkkaa maksetaan enintään 3 päivältä, poissaolo voi olla enintään neljä työpäivää. Poissaolosta on vaadittaessa annettava työntekijän omaa sairastumista vastaava selvitys.

Poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi ja sitä voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

V MATKUSTAMINEN VAPAA-AIKANA JA MATKAKORVAUKSET

25 § Yleisiä määräyksiä

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat.

Työmatkan alkamis- ja päättymispaikkana käytetään joko työntekijän varsinaista työpaikkaa tai asuntoa riippuen siitä, kummasta matka tehdään. Työmatkan alkamis- ja päättymispaikka selvitetään henkilölle ennen matkalle lähtöä.

Projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustamiseen liittyvistä asioista voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja muut työnantajan suorittamat järjestelyt sekä verotuskäytäntö.

26 § Matka-aikaa koskevat määräykset

Matka-aika ei ole työaikaa, ellei kyse ole samalla työsuorituksesta.

Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 75 % perustuntipalkasta ensimmäisiltä 10 tunnilta. Jos matkan kokonaiskesto on alle yksi tunti tai matkustetaan pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen), ei korvausta makseta.

Matka-aikaan luetaan vain täydet puolet tunnit. Milloin työnantaja kustantaa työntekijälle liikennevälineessä makuupaikan, ei kello 21.00–07.00 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

Korvaus matka-ajasta voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä korvauksesta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. Tällöin on huomioitava matkustamisen aiheuttama kuormitus ja sitä edeltävä tai seuraava työskentely.

Korvaus matka-ajasta voidaan paikallisesti sopia antaa myös vastaavana vapaana työntekijän niin halutessa.

27 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat

Matkustamisessa noudatetaan verohallinnon vuosittain vahvistamaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista päivärahojen, ulkomaanpäivärahojen, yö matkarahan sekä kilometrikorvauksen euromäärien osalta.

Kokopäivärahan edellytyksenä on, että työmatka kestää vähintään 10 tuntia. Summa puolitetaan, mikäli työnantaja on järjestänyt ja kustantanut kuvaus- tai tuotantopaikalle aterioinnin.

Osapäivärahan edellytyksenä on, että työmatka kestää vähintään 6 tuntia. Osapäivärahaa ei makseta lainkaan, mikäli työnantaja on järjestänyt ja kustantanut kuvaus- tai tuotantopaikalle aterioinnin.

Päivärahan maksaminen työpäivän kestävältä matkalta edellyttää lisäksi, että työmatkan kuvaus- tai tuotantopaikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 100 kilometrin päässä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai hänen asunnostaan, riippuen siitä kummasta matka tehdään. Jos työmatkan kuvaus- tai tuotantopaikka on yli 15 kilometrin mutta alle 100 kilometrin päässä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta, päiväraha maksetaan, jos matka kestää yli vuorokauden.

Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.

VI YHTEISTOIMINTA

28 § Luottamushenkilömääräykset

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla, Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan yhteinen luottamushenkilö, joka edustaa kyseisiä työntekijöitä työsuhteasioissa ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa sekä huolehtii työrauhan ylläpitämisestä.

Ensisijaisesti luottamushenkilö pyritään valitsemaan yrityksen vakituisesta henkilöstöstä. Mikäli yrityksen vakituisesta henkilöstöstä ei saada valittua luottamushenkilöä, työntekijät voivat valita luottamushenkilön myös tuotantokohtaisesti. Ehdokasasettelussa on tärkeää huomioida alan kokemus ja tuntemus.

Luottamushenkilöön sovelletaan työsopimuslain säännöksiä.

Luottamushenkilölle on varattava riittävä aika luottamushenkilötehtävien hoitamiseen ja tämä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työjärjestelyissä.

Luottamushenkilölle maksetaan 5 prosentin lisäkorvaus palkkaryhmä kolmen taulukkopalkasta.

Luottamushenkilöllä on oikeus osallistua luottamushenkilökoulutukseen, ja muuhun tehtävään liittyvään koulutukseen, jos työtehtävät sallivat. Koulutuksesta on sovittava etukäteen työpaikalla. Koulutusajalta korvataan ansionmenetyt ja päiväraha koulutuspäiviltä.

Todetaan, että työehtosopimuksen luottamushenkilöllä tarkoitetaan lainsäädännön tarkoittamaa luottamusmiestä.

29 § Ammatillinen koulutus

Työnantajan lähettäessä henkilön ammatilliseen koulutukseen työnantaja korvaa työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset ja ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

30 § Paikallinen sopiminen

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä. Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja luottamushenkilön sekä muun henkilöstön välillä. Sopimusosapuolet korostavat sellaisten paikallisten toimintamallien löytämistä, joilla voidaan edistää sekä työnantajan että henkilöstön etua tasapainoisella tavalla. Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella luodaan edellytyksiä tuottavuuden, kilpailukyvyn ja alan työpaikkojen turvaamiselle sekä työllistämisedellytysten parantamiselle.

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan lain sallimissa rajoissa neuvotella ja sopia paikallisesti toisin.

Mikäli asia koskee useita työntekijöitä, neuvottelut käydään ja sovitaan ensisijaisesti luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä. Jos luottamushenkilöä ei ole saatu valittua, neuvottelut käydään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat työntekijän halutessa sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poikkeavasti seuraavista asioista:

- tasoittumisvapaiden pitämisaikajankohta tai siitä maksettava korvaus (11 §)
- jaksotyössä 9 tunnin vuorokausilevosta (14 §)
- työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (19 §)
- vuosilomapalkan ja lomarahnan maksamisajankohta tai vuosiloman siirtäminen, lomapalkan maksaminen vuosilomalain mukaisesti tai lomarahnan vaihtaminen vapaaseen (20 §).

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat työntekijän halutessa sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poikkeavasti seuraavista vain hänen työhönsä liittyvistä asioista:

- vuorokautisen säännöllisen työajan pidentäminen yli 12 tunnin (10 §)
- vuorokausilevon tilapäinen alittaminen ja siitä maksettava korvaus (14 §)
- yötyöstä maksettava korvaus tai siitä annettava vapaa (17 §)
- projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustaminen (25 §)
- matka-ajan erillinen kiinteä korvaus (26 §).

Tällaisessa tapauksessa luottamushenkilölle annetaan tieto paikallisesta sopimisesta.

Paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää.

Paikallinen sopimus voidaan solmia joko määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin sovita.

Sopimusosapuolet selvittävät mahdollisuuksia edistää paikallista sopimista kehittämällä paikallisten osapuolten osaamista ja sopimisvalmiuksia yhteisen koulutuksen ja ohjeistuksen avulla.

31 § Yhteistoimintalain vuoropuhelu

Yhteistoimintalain 2 lukua sovellettaessa lain tarkoittama luottamusmies on yrityksen vakituisesta henkilöstöstä valittu luottamushenkilö.

Pöytäkirjamerkintä:

Tuotantokohtaiset luottamushenkilöt otetaan osaksi yhteistoimintalain 2 luvun mukaista vuoropuhelua paikallisten osapuolten tarkoituksenmukaiseksi katsomalla tavalla.

32 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet

Työehtosopimuksen ja allekirjoittaneiden liittojen tavoitteena on edistää yrityskohtaisen yhteistyön edellytyksiä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tavoitteena on hyvässä hengessä tapahtuva ja rakentava asioiden käsittely yrityksen sisällä.

Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla.

Työehtoja koskevat kysymykset käsitellään ensin työntekijän ja esihenkilön välillä. Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi työntekijän ja esihenkilön välillä, asia siirtyy luottamushenkilö ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi.

Mikäli luottamushenkilö ja työnantajan edustaja eivät saa erimielisyyttä ratkaisuksi, asia voidaan siirtää yhteisellä muistiolla liittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

33 § Järjestötoiminta

Työntekijällä on mahdollisuus saada kohtuullisessa määrin palkallista vapaata Suomen Journalistiliitto ry:n, Radio- ja televisiotoimittajien liitto ry:n, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n ja Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry:n hallintoelinten tai näiden asettamien pysyvien valmisteluelinten kokouksiin osallistumista varten. Vapaan saaminen edellyttää, että asiasta on tapauskohtaisesti etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja ettei kokoukseen osallistuminen kohtuuttomasti häiritse normaalia työn tekemistä.

34 § Työpaikkakokoukset

Työntekijöillä on oikeus työajan ulkopuolella järjestää työnantajan suostumuksella kokouksia työpaikalla ja kutsua niihin liittojen edustajia tai muita asiantuntijoita.

35 § Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen voimassa ollessa tähän työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat työehtosopimuslain tarkoittamalla tavalla siitä, että työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan oikein.

36 § Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin tai rahoitusmahdollisuudet olennaisesti huononevat, sopijaosapuolet arvioivat työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen, ja sopivat siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

37 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopimusosapuolet tarkastelevat sopimuksen toimivuutta sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti ja tekevät tarvittaessa siihen yhdessä sovittuja muutoksia sopimuksen toimivuuden edistämiseksi.

38 §**Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 3.3.2023 - 31.1.2025.

Sopimus jatkuu 31.1.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO ry

SUOMEN JOURNALISTILIITTO ry

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



SUOMEN
JOURNALISTILIITTO
FINLANDS
JOURNALISTFÖRBUND

Suomen Journalistiliitto ry

Säästöpankinranta 2 A 7. krs
PL 252, 00531 Helsinki
Vaihde 09 612 2330
www.journalistiliitto.fi

Teme

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry

Pieni Roobertinkatu 16, 2. krs
00120 Helsinki
Puh. 040 675 2787
www.teme.fi

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.