

Elokuva- ja TV-tuotantoa
koskeva työehtosopimus

4.6.2020 – 31.1.2022

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	3
Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus.....	11
Yleiset määräykset.....	11
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	11
2 § Työnjohto-oikeus.....	11
3 § Järjestäytymisoikeus.....	11
4 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat	11
II Palkkamääräykset	13
5 § Elokuvatuotannon palkat.....	13
6 § TV-tuotannon palkat.....	15
6 a § Muut palkkaa koskevat määräykset	16
III Työaika.....	16
7 § Säännöllinen työaika.....	16
8 § Säännöllisen työajan järjestäminen.....	17
8 a § Työajan enimmäismäärä.....	17
9 § Jaksotyö.....	17
10 § Työajan tasoittuminen	18
11 § Jaksoylityö	18
12 § Jakson keskeytyminen	19
13 § Lepoajat ja vapaapäivät	19
Päivittäiset lepoajat.....	19
Vuorokausilepo	19
Viikoittainen vapaa-aika.....	20
14 § Sunnuntaityö	20
15 § Arkipyhät.....	20
16 § Yötyö.....	20
17 § Työajan tasoittumissuunnitelma.....	21
18 § Työvuoroluettelo	21
IV Poissaolot.....	22
19 § Vuosiloma ja lomarahat.....	22
20 § Sairausajan palkka.....	22
21 § Lääkärintarkastukset.....	23
22 § Äitiys- ja isyysvapaat, vanhempainvapaa ja hoitovapaa	23
23 § Tilapäiset poissaolot	24

V Matkustaminen vapaa-aikana ja matkakorvaukset	24
24 § Yleisiä määräyksiä	24
25 § Matka-aikaa koskevat määräykset.....	24
26 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat	25
VI Yhteistoiminta	25
27 § Luottamusmiesmääräykset	25
28 § Ammatillinen koulutus	26
29 § Paikallinen sopiminen	26
30 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet	27
31 § Järjestötoiminta	27
32 § Työpaikkakokoukset.....	28
33 § Työrauha ja valvontavelvollisuus	28
34 § Jatkuvan neuvottelun periaate	28
35 § Sopimuksen voimassaolo	28

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

Elokuva- ja TV-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen uudistaminen

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	4.6.2020		
Paikka	Palvelualojen työnantajat PALTA ry		
Läsnä	PALTA ry	Suomen Journalistiliitto ry	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
	Anu Sajavaara	Petri Savolainen	Karola Baran
	Heidi Aho	Terhi Tarvainen	Marika Väisänen
	Jaakko Sainio		

1 Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uuden työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy 31.1.2022.

2 Palkkamääräykset

2.1 Palkankorotus vuonna 2020

Työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %:n suuruisella korotuksella.

2.2. Palkankorotus vuonna 2021

Ellei 2.3 kohdan mukaisesti muuta sovita, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella korotuksella. Tästä korotuksesta 1,4 % toteutetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % yrityskohdaisena eränä, jonka kohdentamisesta päättää työnantaja.

Yrityskohtaisen erän toteutustapa vuonna 2021

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

2.3. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta vuonna 2021 voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti luottamusmiehen kanssa kohdasta 2.2 poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa huomioiden yrityksen tilanne, olosuhteet ja tulevaisuuden näkymät. Tavoitteena on tukea palkkauksen

kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. 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 luottamusmiehen kanssa.

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

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

Paikallinen sopimus tehdään 1.5.2021 mennessä. Yrityskohtaisen erän määrittämisen pohjana ovat huhtikuussa yrityksessä maksetut palkat, ellei jokin muu kuukausi kuvaa paremmin keskimääräistä kuukausipalkkasummaa.

Ellei sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.2 mukaisesti siinä mainittuna ajankohtana.

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

Sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia paikalliseen palkkaratkaisuun liittyen yhdessä sovittavalla tavalla.

2.4. Elokuva- ja TV-tuotannon palkkataulukot

Palkkataulukoita korotetaan 1.6.2020 lukien 1,3 %:n korotuksella.

Palkkataulukoita korotetaan 1.6.2021 lukien 2,0 %:n korotuksella.

Edellä mainitut palkkataulukot liitetään allekirjoituspöytäkirjaan.

3 Työehtosopimuksen muutokset

3.1 Sopimuksen soveltamisala

Muutetaan työehtosopimuksen 1 § kuulumaan seuraavasti:

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 sovittua 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, dokumenttielokuvien, videoelokuvien, mainosten ja mainoselokuvien sekä tv-ohjelmien tuotannossa ja jakamisessa.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta näyttelijäntyöhön.

3.2 Työsuhteen päätyminen ja irtisanomisajat

Lisätään työehtosopimuksen 4 §:ään loppuun kaksi uutta kappaletta seuraavasti:

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 työsuhtesopimuslain sisällöstä eikä se ole osa työehtosopimusta.)

Lisäksi työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada palkkatodistus.

3.3 Elokuvatuotannon palkat

Lisätään työehtosopimuksen 5 §:n palkkataulukkojen alle uusi soveltamisohje kuulumaan seuraavasti:

Soveltamisohje:

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

3.4 TV-tuotannon palkat

Lisätään työehtosopimuksen 6 §:ään taulukkopalkkojen alle seuraava määräys ja soveltamisohje:

TV-tuotannon palkkoja voidaan soveltaa myös mainostuotannoissa.

Soveltamisohje:

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

3.5 Muut palkkaa koskevat määräykset

Muutetaan työehtosopimuksen 6 a §:n 1. kohdan (Palkanmaksu) ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työehtosopimuksen mukainen palkka voidaan maksaa kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa.

3.6 Harjoittelijan palkka

Muutetaan työehtosopimuksen 6 a §:n 2. kohdan (Harjoittelijan palkka) neljäs kappale kuulumaan seuraavasti:

Palkkamääräyksiä voidaan soveltaa opintoihin liittyvään työharjoitteluun.

3.7 Työajan pidentäminen kilpailukyky sopimuksen mukaan

Poistetaan työehtosopimuksen 7 §:n mukainen Työajan pidentäminen kilpailukyky sopimuksen mukaan. Lisäksi muutetaan työehtosopimuksen 13 §:n Päivittäiset lepoajat -otsikon alla oleva kolmas kappale kuulumaan seuraavasti:

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

3.8 Työajan enimmäismäärä

Lisätään työehtosopimukseen uusi 8 a § Työajan enimmäismäärä kuulumaan seuraavasti:

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

Määräystä ei sovelleta MTV Oy:n sisällöntekijöiden pöytäkirjan osana.

3.9 Jaksotyö

Muutetaan työehtosopimuksen 9 §:n ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

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. Työaika tasataan seuraavalla viikolla, mikäli mahdollista.

Muutetaan työehtosopimuksen 9 §:n lopussa olevien esimerkkitaulukkojen otsikko kuulumaan seuraavasti:

Esimerkki jaksotyön käyttämisestä

Poistetaan Esimerkki 2.

Muutetaan pöytäkirjamerkinnän ensimmäinen virke kuulumaan seuraavasti:

Esimerkissä on sunnuntaina tehty työtä.

3.10 Työajan tasoittuminen

Muutetaan 10 §:n soveltamisohje työehtosopimuksen 10 §:n kolmanneksi kappaleeksi.

3.11 Vuorokausilepo

Muutetaan työehtosopimuksen 13 §:n Vuorokausilepo-otsikon alla olevat määräykset kuulumaan seuraavasti:

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.

11 ja 9 tunnin vuorokausilevon tilapäinen alittaminen edellyttää, että asiasta sovitetaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin vuorokausilevon alitus korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovita.

Korvaavan lepoajan osalta noudatetaan työaikalain 25 §:ää (viittaussmääräys).

Soveltamisohje:

Korvaus suoritetaan siltä osin, kun vuorokausilepo alittaa työaikamuodosta riippuen 11 tai 9 tuntia.

3.12 Työajan tasoittumissuunnitelma

Muutetaan työehtosopimuksen 17 §:n otsikoksi Työajan tasoittumissuunnitelma ja muutetaan määräykset kuulumaan seuraavasti:

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 työaikaa.

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

Aikoessaan muuttaa työaikasuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle tai muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

3.13 Työvuoroluettelo

Muutetaan työehtosopimuksen 18 § kuulumaan seuraavasti:

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 esimiesasemassa 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.

3.14 Matka-aikaa koskevat määräykset

Muutetaan työehtosopimuksen 25 §:n toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 75 % perustuntipalkasta ensimmäisiltä 12 tunnilta. Jos matkan kokonaiskesto on alle yksi tunti tai matkustetaan pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen), ei korvausta makseta.

3.15 Luottamusmiesmääräykset

Muutetaan työehtosopimuksen 27 §:n neljäs ja viides kappale kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehelle on varattava riittävä aika luottamusmiestehtävien hoitamiseen ja tämä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työjärjestelyissä.

Luottamusmiehelle maksetaan 5 prosentin lisäkorvaus palkkaryhmä kolmen taukkopalkasta.

3.16 Paikallinen sopiminen

Muutetaan työehtosopimuksen 29 §:n neljäs ja viides kappale kuulumaan seuraavasti:

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

- tasoittumisvapaiden pitämisaikajankohta tai siitä maksettava korvaus (10 §)
- jaksotyössä 9 tunnin vuorokausilevosta (13 §)
- työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (17 §)
- vuosilomapalkan ja lomarahen maksamisajankohta tai vuosiloman siirtäminen, lomapalkan maksaminen vuosilomalain mukaisesti tai lomarahen vaihtaminen vapaaseen (19 §).

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

- vuorokautisen säännöllisen työajan pidentäminen yli 12 tunnin (9 §)

- vuorokausilevon tilapäinen alittaminen ja siitä maksettava korvaus (13 §)
- yötyöstä maksettava korvaus tai siitä annettava vapaa (16 §)
- projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustaminen (24 §)
- matka-ajan erillinen kiinteä korvaus (25 §).

Tällaisessa tapauksessa luottamusmiehelle annetaan tieto paikallisesta sopimisesta.

4. Muut asiat

4.1 Tuntipalkkaa koskeva työryhmäkirjaus

Sopimusosapuolet selvittävät yhdessä 31.12.2020 mennessä tuntityön tarpeellisuutta ja käyttöönottomahdollisuuksia alan yrityksissä tavoitteena vähentää työn kuormittavuutta ja edistää työntekijöiden työssäjaksamista sekä yksinkertaistaa palkkahallinnon prosesseja.

4.2 Ulkomaille toteutettavaksi suunnitellun tuotannon toteuttaminen Suomessa

Mikäli ulkomaille suunniteltu tuotanto joudutaan koronaepidemian tähden siirtämään Suomeen, voidaan Suomessa tehtävässä tuotannossa soveltaa työehtosopimuksen 9 §:n 4. kappaletta.

Kirjaus on voimassa 31.8.2021 saakka. Osapuolet tarkastelevat kirjauksen voimassaolon tarpeellisuutta 31.1.2021 mennessä.

4.3 Kehittämishankkeet

Paikallisen sopimisen ja luottamusmiesten aseman kehittäminen

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä ja alan luottamusmiesjärjestelmän kehittämistä. Tässä tarkoituksessa sopimusosapuolet suosittelevat tuotantokohtaisten luottamusmiesten valitsemista.

Sopimusosapuolet järjestävät paikallisen sopimisen koulutusta paikallisten neuvotteluosapuolten osaamisen ja sopimisvalmiuksien kehittämiseksi 31.5.2021 mennessä.

Elokuva- ja tv-tuotantoalan työn tulevaisuus -hanke

Sopimusosapuolet luovat yhteisen tilannekuvan elokuva- ja tv-alalla tehtävän työn tulevaisuuden näkymistä ja alalla tehtävän työn muuttumisen edellyttämistä osaamistarpeista yhdessä alan yritysten kanssa.

Tilannekuvan hahmottamisessa hyödynnetään tilastotietoja ja edistetään yhteistyössä Tilastokeskuksen kanssa alaa koskevan tilastotiedon keräämistä ja luotettavuutta. Hankkeen tavoitteena on edistää toimialan vuoropuhelua ja edunvalvontaa, alan yritysten liiketoimintaa ja kilpailukykyä sekä parantaa alalla työskentelevien työntekijöiden työskentelyolosuhteita ja työllistymismahdollisuuksia. Osana hanketta tarkastellaan koronakriisin aiheuttamia haasteita ja vaikutuksia alan työhön työskentelytapoihin.

Hankkeen osana selvitetään mahdollisuuksia koota ja jakaa kiinnostavia uusia ratkaisuja alan elinvoimaisuuden varmistamiseksi. Hanke käynnistetään heti sopimuskauden alussa ja selvitetään mahdollisuuksia saada rahoitusta hankkeessa sovittujen toimenpiteiden toteuttamiseen.

4.4 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.

Helsingissä, 4. päivänä kesäkuuta 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Hanne Aho

Petri Savolainen

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY

Karola Baran

Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus

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 sovittua 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, dokumenttielokuvien, 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 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, irtisanoessaan työehtosopimuksen 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 työsopimuksensa 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 työsopimuslain sisällöstä eikä se ole osa työehtosopimusta.)

Lisäksi työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada palkkatodistus.

II Palkkamääräykset

5 § Elokuvatuotannon palkat

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.6.2020 lukien:

Palkkaryhmittely	Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
	2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1 Avustava työ	128,21	117,69	108,33
PR 2 Toteuttava työ	225,24	192,51	165,62
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	269,65	205,38	178,47
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	316,43	246,29	222,9

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.6.2021 lukien:

Palkkaryhmittely	Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
	2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1 Avustava työ	130,77	120,04	110,5
PR 2 Toteuttava työ	229,74	196,36	168,93
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	275,04	209,49	182,04
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	322,76	251,22	227,36

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.6.2020 lukien:

Palkkaryhmittely	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	1899,3-2233,97
PR 2 Toteuttava työ	2557,47-3251,58
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	3137,56-3893,73
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	3633,36-4702,86

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.6.2021 lukien

Palkkaryhmittely	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	1937,29-2278,65
PR 2 Toteuttava työ	2608,62-3316,61
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	3200,31-3971,6
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	3706,03-4796,92

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 määritellä 10 % taulukkopalkkaa alemmaksi.

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

6 § TV-tuotannon palkat

TV-tuotannon palkat 1.6.2020 lukien:

Palkkaryhmittely	Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	110,49-132,03	1899,3-2233,97
PR 2 Toteuttava työ	155,99-219,53	2557,47-3251,58
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	182,04-292,43	3137,56-3893,73
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	222,66-313,27	3633,36-4702,86

TV-tuotannon palkat 1.6.2021 lukien

Palkkaryhmittely	Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	112,7-134,67	1937,29-2278,65
PR 2 Toteuttava työ	159,11-223,92	2608,62-3316,61
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	185,68-298,28	3200,31-3971,6
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	227,11-319,54	3706,03-4796,92

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 määrittellä 10 % taulukkopalkkaa alemmaksi. Matalan rahoituksen tuotannoiksi katsottavat tuotannot määritellään tuotantokohtaisesti paikallisesti sopien.

Paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä 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.

6 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 ohjaamisesta 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 työsuhteen alkamista.

Palkkamääräyksiä voidaan soveltaa opintoihin liittyvään työharjoitteluun.

III Työaika

7 § Säännöllinen työaika

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

8 § Säännöllisen työajan järjestäminen

Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää kaikille viikonpäiville.

8 a § Työajan enimmäismäärä

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

9 § Jaksotyö

Työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää työaikalaisissa 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. Työaika 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 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.

10 § Työajan tasoittuminen

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

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

Työaikaa tasoitetaan aina kun mahdollista tasaisesti työsuhteen kestäessä.

11 § Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan tasoittumisjaksolla. 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.

12 § 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.

13 § 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 työaikaan 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 kunkin 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.

11 ja 9 tunnin vuorokausilevon tilapäinen alittaminen edellyttää, että asiasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin vuorokausilevon alitus korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovi.

Korvaavan lepoajan osalta noudatetaan työaikalain 25 §:ää (viittausmääräys).

Soveltamisohje:

Korvaus suoritetaan siltä osin, kun vuorokausilepo alittaa työaikamuodosta riippuen 11 tai 9 tuntia.

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.

14 § 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.

15 § 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.

16 § 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. Satunnaisesta yötyöstä maksettavasta korvauksesta tai siitä annettavasta vapaasta voidaan sopia paikallisesti.

Elokuvatuotannossa ei makseta yötyökorotusta.

17 § Työajan tasoittumissuunnitelma

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

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

Aikoessaan muuttaa työaikasuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamusmiehelle tai muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

18 § 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 työjohto-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 esimiesasemassa 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

19 § 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.

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.

20 § 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.

21 § 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 synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin.

22 § Äitiys- ja isyysvapaat, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijällä, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, on oikeus 56 päivän palkalliseen äitiysvapaaseen
- jatkunut yli kahden vuoden, on oikeus 72 päivän palkalliseen äitiysvapaaseen

Palkallinen isyysvapaa on 6 arkipäivää isyysvapaan alusta lukien.

23 § 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

24 § 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 ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja muut työnantajan suorittamat järjestelyt sekä verotuskäytäntö.

25 § Matka-aikaa koskevat määräykset

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

Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 75 % perustuntipalkasta ensimmäisiltä 12 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. Tällöin on huomioitava matkustamisen aiheuttama kuormitus ja sitä edeltävä tai seuraava työskentely.

Korvaus matka-ajasta voidaan paikallisesti sopien antaa myös vastavana vapaana työntekijän niin halutessa.

26 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat

Matkustamisessa noudatetaan verohallinnon vuosittain vahvistamaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista päivärahojen, ulkomaanpäivärahojen, yömatkarahan 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 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.

Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

VI Yhteistoiminta

27 § Luottamusmiesmääräykset

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

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

Luottamusmieheen sovelletaan työehtosopimuslain säännöksiä.

Luottamusmiehelle on varattava riittävä aika luottamusmiestehtävien hoitamiseen ja tämä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työjärjestelyissä.

Luottamusmiehelle maksetaan 5 prosentin lisäkorvaus palkkaryhmä kolmen taulukkopalkasta.

Luottamusmiehellä on oikeus osallistua luottamusmieskoulutukseen, ja muuhun tehtävään liittyvään koulutukseen, jos työtehtävät sallivat. Koulutuksesta on sovittava etukäteen työpaikalla. Koulutusajalta korvataan ansionmenetykset ja päiväraha koulutuspäiviltä.

28 § 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.

29 § Paikallinen sopiminen

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä. Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja luottamusmiehen 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 luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Jos luottamusmiestä 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 (10 §)
- jaksotyössä 9 tunnin vuorokausilevosta (13 §)
- työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (17 §)
- vuosilomapalkan ja lomarahen maksamisajankohta tai vuosiloman siirtäminen, lomapalkan maksaminen vuosilomalain mukaisesti tai lomarahen vaihtaminen vapaaseen (19 §).

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

- vuorokautisen säännöllisen työajan pidentäminen yli 12 tunnin (9 §)
- vuorokausilevon tilapäinen alittaminen ja siitä maksettava korvaus (13 §)
- yötyöstä maksettava korvaus tai siitä annettava vapaa (16 §)
- projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustaminen (24 §)
- matka-ajan erillinen kiinteä korvaus (25 §).

Tällaisessa tapauksessa luottamusmiehelle 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.

30 § 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 esimiehen välillä. Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi työntekijän ja esimiehen välillä, asia siirtyy luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi.

Mikäli luottamusmies ja työnantajan edustaja eivät saa erimielisyyttä ratkaistuksi, asia voidaan siirtää yhteisellä muistiolla liittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan viedä työtuoimioistuimen ratkaistavaksi.

31 § 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 valmistelu-elinten kokouksiin osallistumista varten. Vapaan saaminen edellyttää, että asiasta on tapauskohtaisesti etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja ettei kokoukseen osallistuminen kohtuuttomasti häiritse normaalia työn tekemistä.

32 § Työpaikkakokoukset

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

33 § 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.

34 § Jatkuvan neuvottelun periaate

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

35 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 4.6.2020 – 31.1.2022.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sopimusta ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

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

PL 252, 00531 HELSINKI
Vaihde 09 6122 330
www.journalistiliitto.fi

Teme

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry

Hietaniemenkatu 2,
00100 Helsinki
Puh. 040 675 2787
www.teme.fi

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.