

Elokuva- ja tv-tuotannon sekä tapahtuma- ja teatteritoiminnan henkilöstövuokrausta koskeva työehtosopimus

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Mediarinki Oy:n palveluksessa olevien vuokratoimihenkilöiden työsuhteisiin, jotka työskentelevät käyttäjäyrityksessä esim. pitkien näytelmäelokuvien, lyhytelokuvien, dokumenttielokuvien, videoelokuvien, mainosten ja mainoselokuvien sekä tv-ohjelmien tuotannossa ja lähettämisessä sekä teatteri- ja tapahtumatoimintaan liittyvissä tehtävissä.

Tämä työehtosopimus ei koske alihankintaa. Alihankinnalla tarkoitetaan tilannetta, jossa yritys ostaa sen palveluihin tai tuotantoon liittyviä palveluja toiselta yritykseltä.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsuhteen päättymisen

Tilapäistä tai määrättyä työtä varten palkatun työntekijän työsuhde päättyy määräajan päättyessä.

Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, molemminpuolinen irtisanomisaika on yksi kuukausi.

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

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

4 § Vähimmäispalkat televisio- ja elokuvatyössä sekä web-tuotannoissa tiedotusvälineille (esimerkiksi tv-kanavat, lehdet)

Vähimmäispalkat (8 tunnin työpäivä) 1.1.2021 lukien

Televisio- ja elokuvatyö	1.1.2021	1.6.2021
Palkkaryhmä 1	117,38	119,73
Palkkaryhmä 2	139,22	142,01
Palkkaryhmä 3	170,91	174,33
Palkkaryhmä 4	205,14	209,24
Palkkaryhmä 5	231,41	236,04

Mikäli työpäivän pituus poikkeaa 8 tunnista, maksetaan em. palkka tehtyjen tuntien mukaan. Palkka maksetaan kuitenkin vähintään 4 tunnilta.

(* Toimittajien (III ryhmä: mediatoimittaja; IV ryhmä: reportteri/toimittaja; V ryhmä vastuullinen toimittaja) vähimmäispalkka 1.1.2021 lukien on 317,45 euroa ja 1.6.2021 lukien 323,80 euroa.

Mikäli työsuhde jatkuu yli kaksi kuukautta kokoaikaisena, voidaan palkanmaksuun käyttää alla olevaa palkkataulukkoa.

Vähimmäispalkat kuukaudessa 1.1.2021 lukien

Palkkaryhmä 1	1776,43 – 2088,90
Palkkaryhmä 2	1976,61 – 2439,50
Palkkaryhmä 3	2391,48 – 3040,01
Palkkaryhmä 4	2919,90 – 3640,52
Palkkaryhmä 5	3333,74 – 4388,55

Vähimmäispalkat kuukaudessa 1.6.2021 lukien

Palkkaryhmä 1	1811,96 – 2130,68
Palkkaryhmä 2	2016,14 – 2488,29
Palkkaryhmä 3	2439,31 – 3100,90
Palkkaryhmä 4	2978,30 – 3713,33
Palkkaryhmä 5	3400,41 – 4476,32

Sen mukaan, poikkeako jonkun työntekijän työtaito, työteho tai kokemus taikka hänen tehtävänsä hänelle asettamat vaatimukset kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa korkeampaa palkkaa kuin mitä asianomaisen työntekijän vähimmäispalkka edellyttää.

Palkan määrittelyssä otetaan huomioon myös käyttäjäyrityksen palkkataso ja työehdot.

Palkkaryhmittely televisio- ja elokuvatyössä

I ryhmä: Tuotannossa avustava työ

Esim. Autonkuljettaja Tuotantoapulainen
Kuvausapulainen Loggaaja

II ryhmä: Alemman assistenttitason työ

Esim. Järjestäjän assistentti Maskeeraajan assistentti
Lavastajan assistentti Valaisijan assistentti
Kamera-assistentti / TV Ääniassistentti / TV
Studioemäntä/-isäntä Editoinnin assistentti / TV
Arkistoija Runneri
TG:n hoitaja

III ryhmä: Ylemmän assistenttitason työ

Esim. Apulaislavastaja Maskeeraaja
Kamera-assistentti / elokuva Puvustaja
Kameramies Rekvisitööri
Studio-ohjaaja Tuotantosihteeri

Kuvanauhoittaja
Valomies
Leikkaajan assistentti
Kuvamiksaaja
Kuvatarkkailija
Päätetarkkailija
Mediatoimittaja (*)
Puomimies
ENG-kuvaaja

Kuvaussihteeri
Graafikko / päivittäisohjelmatuotanto
Ääniassistentti / elokuva
EVS-hidastaja
Editoija / päivittäisohjelmatuotanto ja uutiset
Uutisjärjestäjä
ENG-äänittäjä
Studiomestari

IV ryhmä: Toteuttava taiteellinen työ

Esim.

Apulaisohjaaja

Järjestäjä
Kuvauspäällikkö
Reportteri/toimittaja (*)
Valokuvaaja
Graafikko
Leikkaaja
Kuvaaja
Äänitarkkailija
Kuvamikseri-ohjaaja

Lavastaja
Roolittaja
Tuotantopäällikkö
Valaisija
Äänileikkaaja
Äänittäjä
Arkisto-/taustatoimittaja
Uutisohjaaja
Kuvatuottaja
Käyttömestari

Pöytäkirjamerkintä: Kuvamikseri-ohjaaja –nimikettä (pr IV) voidaan käyttää silloin, kun tehtävän painotus on selvästi kuvamiksauksessa.

V ryhmä: Taiteellisesti päävastuullinen työ

Esim.

Ohjaaja
Pääkuvaaja
Koreografi
Lavastaja
Vastuullinen toimittaja (*)
Käsikirjoittaja-ohjaaja

I leikkaaja
Pukusuunnittelija
Tuottaja
Äänisuunnittelija
Käsikirjoittaja-tuottaja

5 § Vähimmäispalkat tapahtumatoiminnassa ja muissa web-tuotannoissa (esimerkiksi yritystilaisuudet, tapahtumien screenaukset)

Vähimmäispalkat (8 tunnin työpäivä) 1.1.2021 lukien tapahtumatoiminnassa

	1.1.2021	1.6.2021
Palkkaryhmä 1	93,97	95,85
Palkkaryhmä 2	103,14	105,20
Palkkaryhmä 3	112,01	114,25
Palkkaryhmä 4	124,06	126,54
Palkkaryhmä 5	137,39	140,14

Mikäli työpäivän pituus poikkeaa 8 tunnista, maksetaan em. palkka tehtyjen tuntien mukaan. Palkka maksetaan kuitenkin vähintään 3 tunnilta.

Sen mukaan, poikkeako jonkun työntekijän työtaito, työteho tai kokemus taikka hänen tehtävänsä hänelle asettamat vaatimukset kysymyksessä olevan

työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa korkeampaa palkkaa kuin mitä asianomaisen työntekijän vähimmäispalkka edellyttää.

Palkan määrittelyssä otetaan huomioon myös käyttäjäryityksen palkkataso ja työehdot.

Palkkaryhmittely tapahtumatoiminnassa

I ryhmä: **assistentit/avustavat henkilöt, luokitus C.**
esim. autonkuljettaja (laitteistoautot)
tekninen assistentti (valo- ja äänimies)
näyttämöassistentti
pukuhuoltaja / pukija
esiintymislavanrakennusmies
lavastusrakennusmies
messurakennusmies

C-luokitusmääritelmä/ryhmä 1: ei ammattitutkintoa eikä merkittävää alantäytökemusta.

II ryhmä: **assistentit/luokitus C.**
esim. autonkuljettaja (laitteistoautot)
tekninen assistentti (valo- ja äänimies)
näyttämöassistentti
ompeleija
esiintymislavarakennusmies
lavastusrakennusmies
messurakennusmies

C-luokitusmääritelmä/ryhmä 2: ammattitutkinnon suorittaneet ja/tai työkokemusta omaavat +/- 1 vuosi.

Mikäli II ryhmän henkilö toimii myös järjestyksenvalvojana, määräytyy hänen palkkansa ryhmän III mukaan.

III ryhmä: **ammattimiehet/luokitus B.**
esim. autonkuljettaja (laitteistoauto-yhdistelmät)
valomies
äänimies
AV-tekniikko
kameramies
näyttämömiest
lavastemies
esiintymislavarakennusmies
messurakennusmies
pukuompeleija (esiintymis- ja teatteriasut)
järjestäjä
tapahtumakoordinaattori
tuotantoassistentti (web)

B-luokitusmääritelmä/ryhmä 3: ammattitutkinnon suorittaneet ja/tai työkokemusta omaavat +/- 3 vuotta.

IV ryhmä
esim.

vastuulliset ammattimiehet/luokitus A.

kuvaaja
editoija
äänittäjä
graafikko
kuvamiksaaja
valoteknikko
valomestari
äänimies
ääniteknikko
AV-tekniikko
lavastemies
lavastaja
esiintymislavanrakennusmies (esimies)
näyttämömies
näyttämömestari
puvustaja
järjestäjä
tapahtumaorganisaattori
tuotantohenkilö (web)

A-luokitusmääritelmä/ryhmä 4: ammattitutkinto/ylempi ammattitutkinto ja/tai työkokemusta +/- 5 vuotta.

V ryhmä
esim.

vastuulliset ja suunnittelevat ammattimiehet/luokitus A1.

ohjaaja
valosuunnittelija
valomestari
ääniteknikko
äänisuunnittelija (= esim. päämiksaaja)
lavastesuunnittelija
näyttämömestari/tekninen päällikkö
pukusuunnittelija-puvustaja

6 § Vähimmäispalkat ja palkkaryhmittely teatterityössä

Kunnallisissa, valtiollisissa ja niissä teattereissa, joihin sovelletaan Teatterialan työehtosopimusta sen 1 § 1 momentin mukaan, sovelletaan Teatterialan työehtosopimuksen palkkamääräyksiä.

7 § Työaika

1. Työajaksi lasketaan kaikki työntekijän työnantajalle tekemä työ, myös matkat silloin, kun se on katsottava työpisteestä toiseen siirtymiseksi ja erikseen sovituiksi työnluonteisiksi matkoiksi työnantajan sijaintipaikkakunnan ulkopuolelle.
2. Työajaksi ei lasketa normaaleja matkoja työpaikalle ja sieltä pois.
3. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan määritellä keskimääräisesti. Tällöin on määrättävä sen ajanjakson enimmäispituus, jonka kuluessa viikkotyöaika tasoittuu tämän sopimuksen mukaisen viikkotyöajan keskimäärään. Jos käyttäjäyrityksessä ei noudateta keskimääräistä työaikaa, tasoittumisjakson pituus voi olla enintään 26 viikkoa.

Työntekijän työaika voidaan työaikalain 7 §:n puitteissa määritellä vaihtoehtoisesti myös jaksotyönä, jos käyttäjäyrityksessä teetetään jaksotyötä. Tasoittumisjakson pituus määräytyy käyttäjäyrityksessä noudatetun käytännön mukaan.

4. Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota aikaa ei lueta työaikaan. Lepoaika voidaan antaa puolen tunnin pituisena niissä tapauksissa, joissa tästä käyttäjäyrityksen ja työntekijän kesken erikseen sovitaan. Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa ja jos lepoaikaa ei tämän vuoksi voida antaa, järjestetään työntekijälle tilaisuus aterioida työaikana työpaikalla.

5. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin ja jaksotyössä vähintään 10 tunnin keskeytymätön lepoaika.

6. Työntekijälle annetaan työn aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä, kaksi kymmenen minuutin pituisia virkistystaukoa.

Pöytäkirjamerkintä:

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat työsopimuksen osapuolille, että työaika mahdollisuuksien mukaan sijoitettaisiin klo 07.00 – 19.00 välille, ellei se tuotantoteknisistä syistä ole mahdotonta.

Mikäli työaika järjestetään tämän pykälän 3 kappaleen mukaisesti tai käyttäjäyrityksessä tehdään vuorotyötä taikka päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikaa ei ole määrätty kiinteäksi, on työnantajan ennalta laadittava työtuntijärjestelmä, josta toimihenkilön työ- ja vapaa-ajat käyvät ilmi. Työntekijä voidaan sijoittaa myös käyttäjäyrityksen työaikajärjestelmään.

8 § Vapaapäivät

Ellei käyttäjäyrityksen toiminnasta muuta johdu, työntekijän vapaapäiviä ovat joului- ja juhannusaatto, helatorstain jälkeinen lauantai, toisen pääsiäispäivän jälkeinen lauantai sekä lauantai sillä viikolla, jolla tapaninpäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä sattuu muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi.

Edellä mainittuina arkipyhäviikkoina lyhennetään säännöllisen työn määrää sanotun päivän lyhentynyttä työaika vastavalla määrällä. Jos työntekijä työskentelee välittömästi ennen sanottua päivää ja välittömästi sen jälkeen, työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena yksinkertainen tuntipalkka vastaavalta ajalta.

9 § Yötyö

Yötyöksi katsotaan työ, jota teetetään kello 23.00 – 06.00 välisenä aikana. Yötyötä voidaan tehdä vain silloin kun käsikirjoitus tai sitä vastaava työsuunnitelma sitä vaatii.

Yötyölisänä maksetaan 20 %:n korotus tuntipalkkaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Tapahtumatoiminnassa yötyölisänä maksetaan 10 %:n korotus tuntipalkkaan.

Jos työntekijä joutuu vuorokausilevon keskeyttäen lähtemään töihin klo 21.00 jälkeen ja jos kyseessä oleva työ kestää alle 3 tuntia, maksetaan hänelle kuitenkin palkka vähintään 3 työtunnin mukaan.

10 § Ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työnantajan tulee ilmoittaa ylityön teettämisestä työntekijälle viimeistään edellisenä päivänä ja tällöin säännöllisenä työaikana. Mikäli tämä ei poikkeuksellisesti aikataulusyistä ole mahdollista, voi ilmoitusaika olla tätä lyhyempi.

11 § Kokonaispalkkaus

Yötyö- ja sunnuntaityölisät voidaan sisällyttää erillisenä kiinteänä lisänä peruspalkkaan, jos siitä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken ja jos erillinen korvaus perustuu luotettavaan arvioon lisien määrästä.

12 § Sunnuntaityö

Sunnuntaiksi ja kirkolliseksi juhlapäiväksi luetaan vuorokausi, joka alkaa klo 00.00 sanotun päivän vastaisena yönä.

Sunnuntaityöstä maksetaan aina kaksinkertainen palkka ja vähintään kolmen työtunnin mukaan.

13 § Vuosiloma

Vuosiloma ja siitä suoritettava palkka tai korvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan. Vuosiloma annetaan 2.5. - 30.9. välisenä aikana.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle maksetaan vuosilomakorvauksena 11,5 % palkasta. Vuosilomakorvaus voidaan maksaa jokaisen palkanmaksun yhteydessä työsuhteen jatkuessa.

Milloin työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa sairauden, synnytyksen tai työtapaturman takia työkyvytön, on loma siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos työntekijä niin haluaa ja ilman aiheetonta viivytystä siirtoa pyytää. Milloin työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu yhdenjaksoisesti yli 7 kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ole luettava vuosilomaksi, jos työntekijä ilman aiheetonta viivytystä tätä pyytää. Siirrettävä loma on tällöin pyrittävä antamaan 2.5. - 30.9. välisenä aikana tai, ellei toisin sovita, saman kalenterivuoden loppuun mennessä.

14 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan aikaisemman käytännön mukaan joko kaksi kertaa tai kerran kuukaudessa, ellei toisin sovita.

Jos rahapalkka työsuhteen aikana tai sen päättyessä erääntyy pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä.

Palkanmaksun yhteydessä on työntekijälle annettava palkkalaskelma.

15 § Sairausajan palkka

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.

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, on oikeus saada täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

28 päivän palkalliseen sairauslomaan on oikeutettu työntekijä, jonka voimassaoleva työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden ja joka sen lisäksi on ollut Mediarinki Oy:n palveluksessa viimeisen vuoden aikana toistuvasti.

Sairausajan palkka suoritetaan niin, että sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi päiväpalkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Jälkimmäisen palkanosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava Mediarinki Oy:n määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella alkaen ensimmäisestä sairauspäivästä.

16 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

1. Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella.
2. Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
3. Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen

hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella.

Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

17 § Äitiys- ja isyysvapaat, hoitovapaa

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

Palkallinen äitiys- ja isyysvapaa on 6 arkipäivää.

18 § Tilapäiset poissaolot

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Palkkaa maksetaan enintään 3 päivältä, poissaolo voi olla enintään neljä työpäivää. Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Soveltamisohje:

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 tai parisuhteen rekisteröintiä 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.

19 § Matkat

Sikäli, kun matkakulujen ei voida katsoa kuuluvan normaaleiksi katsottaviin elinkustannuksiin, maksaa työnantaja matkakulut.

Tämän kohdan 1 momentin mukaisiin matkoihin katsotaan kuuluvaksi myös matkat, jotka tapahtuvat työnantajasta johtuen aikana, jolloin työntekijän normaalisti käyttämät joukkokuljetusvälineet eivät liikennöi säännöllisesti, mutta ei sen sijaan matkoja, joiden todetaan johtuvan työntekijästä.

Tämän sopimuksen 7 §:n 1-kohdan mukaiset matkat korvataan työntekijälle tämän sopimuksen 7 §:n ja 9 - 10 §:n mukaisesti kuitenkin siten, että ylityökorvausta ei makseta, mikäli työntekijällä on oikeus matkustaa junassa makuuvaunussa tai laivalla hytissä.

Työnantaja maksaa työntekijän tämän sopimuksen mukaisen 7 §:n 1-kohdan mukaisen matkan joukkokuljetusvälineen toisessa luokassa, ellei matkaa suoriteta työnantajan omilla kuljetusvälineillä.

20 § Matkakustannusten korvaus

Matkakustannusten korvaukset määräytyvät verohallituksen ohjeen mukaisesti. Tämän lisäksi työnantaja korvaa kohtuulliset yöpymiskustannukset majoitusliikkeen antamaa tositetta vastaan.

Jos käyttäjäyritys tai Mediarinki Oy kustantaa työntekijälle yli kymmenen tuntia kestävästä työmatkan aikana kaksi ilmaista aterialla päivässä ja majoituksen, on työntekijällä kokopäivärahan sijasta oikeus puolipäivärahaan.

21 § Vakuutukset ja vaaralliset työt

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen.

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin toimenpiteisiin työntekijän terveyden suojelemiseksi.

Työntekijä ei ole velvollinen ryhtymään työsuoritukseen, joka saattaisi vaarantaa hänen henkensä tai terveytensä ja työnantajalla on oikeus kieltää häntä ryhtymästä sellaiseen. Mikäli työntekijä kuitenkin haluaa tietoisesti ryhtyä sellaiseen suoritukseen, mikä on todettu hänelle vaaralliseksi, on hänen saatava siihen työnantajan suostumus.

Tehtävissä, joissa tapaturman vaara on suurempi, kuin normaalissa työssä, on tehtävä erikseen sopimus vakuutuksista sekä vakuutussummasta.

22 § Tekijänoikeudet

Tällä työehtosopimuksella ei ole sovittu mitään tekijänoikeuksien luovutuksesta.

Mediarinki Oy, SJL ja TeMe suosittelevat, että jos asiakasyritys ja vuokratyöntekijä sopivat taloudellisten tekijänoikeuksien luovutuksesta asiakasyrityksen käyttöön, luovutus tulisi tehdä erillistä, yksilöityä korvausta vastaan moraalisten oikeuksien (isysoikeus ja respektioikeus) sekä ns. Kopiosto-oikeuksien jäädessä työntekijälle.

23 § Erinäisiä määräyksiä

Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle maksetun henkilökohtaisen palkan alenemista.

24 § Työpaikkakokoukset

Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n alayhdistyksillä on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

25 § Luottamusmiesmääräykset

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla, Suomen Journalistiliitto ry:hyn ja Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:hyn kuuluvilla henkilöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteinen luottamusmies, joka edustaa henkilöstöä työehtosopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevista asioista sekä huolehtii työrauhan ylläpitämisestä.

Työnantaja maksaa pääluottamusmiehelle tai vastaavalle luottamustehtävän hoitamisesta korvauksen, jonka suuruus on 26.11.2018 lukien 58,97 euroa ja 1.3.2019 lukien 59,68 euroa kuukaudessa.

26 § Koulutustoiminta

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus:

1. Työnantajan lähettäessä henkilöitä hänen ammattiinsa kuuluvaan koulutustilaisuuteen, korvaa työnantaja työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset ja ansionmenetykset. Sikäli kun koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

2. Koulutustoimintaa koskevista kysymyksistä noudatetaan keskusjärjestöjen allekirjoittamaa koulutustoimintaa koskevaa pöytäkirjaa.

27 § Neuvottelujärjestys

Mikäli työpaikalle on valittu luottamusmies tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyskysymyksistä neuvotellaan luottamusmiehen ja Mediarinki Oy:n välillä ja ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta (mikäli mahdollista), laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

28 § Työtaistelutoimenpiteet

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

29 § Voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa 1.1.2021 lukien 31.1.2022 saakka, ellei allekirjoituspöytäkirjasta muuta johdu, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolen väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.
3. Mikäli alalla tulee voimaan yleissitova työehtosopimus, osapuolilla on molemminpuolinen oikeus irtisanoa kirjallisesti tämä sopimus noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Helsingissä 8. joulukuuta 2020

MEDIARINKI OY

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO ry

SUOMEN JOURNALISTILIITTO ry