

Elokuva- ja TV-tuotantoa  
koskeva työehtosopimus

7.2.2022 – 31.1.2024

## SISÄLLYSLUETTELO

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

25 §	Yleisiä määräyksiä .....	20
26 §	Matka-aikaa koskevat määräykset.....	21
27 §	Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat .....	21
VI	Yhteistoiminta .....	22
28 §	Luottamushenkilömääräykset .....	22
29 §	Ammatillinen koulutus .....	22
30 §	Paikallinen sopiminen .....	22
31 §	Yhteistoimintalain vuoropuhelu .....	24
32 §	Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet .....	24
33 §	Järjestötoiminta.....	24
34 §	Työpaikkakokoukset.....	24
35 §	Työrauha ja valvontavelvollisuus .....	25
36 §	Selviytymislauseke.....	25
37 §	Jatkuvan neuvottelun periaate .....	25
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** 7.2.2022

**Paikka** Sähköposti

**Läsnä**

PALTA ry	Suomen Journalistiliitto ry	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
Viivi Väistö Miina Rantala Emilia Uotila	Petri Savolainen Terhi Tarvainen	Karola Baran Anne Saveljeff

**1 Sopimuskausi**

Sopimuskausi alkaa 7.2.2022 ja on voimassa 31.1.2024 asti.

Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 30.11.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.

Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa 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.

**2 Palkkamääräykset**

**2.1. Palkankorotus vuonna 2022**

Ellei 2.2 kohdan mukaisesti muuta sovita, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella korotuksella. Tästä korotuksesta 1,5 % toteutetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yrityskohtaisena eränä, jonka kohdentamisesta päättää työnantaja.

## Yrityskohtaisen erän toteutustapa vuonna 2022

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.

### **2.2. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla**

Palkkaratkaisusta vuonna 2022 voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti luottamushenkilön kanssa kohdasta 2.1 poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa huomioiden yrityksen tilanne, olosuhteet ja tulevaisuuden näkymät. Tavoitteen 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 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 1.4.2022 mennessä.

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

Ellei sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1 mukaisesti siinä mainittuna ajankohtana.

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

Sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia paikalliseen palkkaratkaisuun liittyen yhdessä sovittavalla tavalla.

### **2.3. Elokuva- ja tv-tuotannon palkkataulukot**

Palkkataulukoita korotetaan 1.5.2022 lukien 2,0 %:n korotuksella.

Edellä mainitut palkkataulukot liitetään allekirjoituspöytäkirjaan.

## **3 Työehtosopimuksen muutokset**

### **3.1 Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto**

Lisätään työehtosopimukseen uusi 4 § ja muutetaan numerointia vastaavasti:

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

### **3.2 Elokuva- ja tv-tuotannon palkat**

Muutetaan työehtosopimuksen 5 §:n ja 6 §:n otsikot kuulumaan seuraavasti:

5 § Elokuvatuotannon vähimmäispalkat

6 § TV-tuotannon vähimmäispalkat

### **3.3 Työajan tasoittuminen**

Lisätään työehtosopimuksen 10 §:n kolmannen kappaleen jälkeen uusi pöytäkirjamerkintä:

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet pitävät tärkeänä, että työaika-suunnittelussa kiinnitetään erityistä huomiota perättäisten kolmiviikkoisjaksojen työajan määrään ja tämän vaikutuksiin työntekijöiden jaksamisessa.

Lisätään työehtosopimuksen 10 §:ään seuraavat soveltamisohjeet:

Soveltamisohje: Työaikalain tarkoittamalla tavalla säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän vuorokautista ja viikkoittaista 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.

### **3.4 Jaksoylityö**

Lisätään työehtosopimuksen 11 §:ään uusi toinen lause:

Työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa tasoittumisjakson loppuun mennessä.

### **3.5 Lepoajat ja vapaapäivät**

Muutetaan työehtosopimuksen 13 §:n vuorokausilepoa koskeva teksti kuulumaan seuraavasti:

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymättömän lepoaika. Jaksotyössä keskeytymättömän lepoaika on vähintään 10 tuntia, ellei paikallisesti sovita vähintään 9 tunnin vuorokausilevosta.

Vuorokausilevon tilapäinen alittaminen edellyttää, että asiasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin vuorokausilevon alitus korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovita. 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.

### **3.6 Matka-aikaa koskevat määräykset**

Muutetaan työehtosopimuksen 25 §:n toisen kappaleen ensimmäinen lause kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 75 % perustuntipalkasta ensimmäisiltä 10 tunnilta.

### **3.7 Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat**

Muutetaan työehtosopimuksen 26 §:n neljäs kappale kuulumaan seuraavasti:

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.

### **3.8 Luottamushenkilömääräykset**

Lisätään työehtosopimuksen 27 §:ään viimeiseksi kappaleeksi seuraava määräys:

Todetaan, että työehtosopimuksen luottamushenkilöllä tarkoitetaan lainsäädännön tarkoittamaa luottamusmiestä.

### **3.9 Paikallinen sopiminen**

Lisätään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskeviin kohtiin viittaukset pykälään 29 §.

Korjataan työehtosopimuksen 29 §:n neljännen kappaleen virheellinen pykäläviittaus seuraavasti:

- työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (18 §)

### **3.10 Yhteistoimintalain vuoropuhelu**

Lisätään työehtosopimukseen uusi 30 § Yhteistoimintalain vuoropuhelu ja muutetaan sen jälkeistä numerointia vastaavasti:

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.



### **3.11 Selviytymislauseke**

Lisätään työehtosopimukseen uusi 34 § Selviytymislauseke ja muutetaan sen jälkeistä numerointia vastaavasti:

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.

### **3.12 Termistö**

Muutetaan työehtosopimuksen esimies-termit sukupuolineutraaleiksi henkilö-termeiksi sekä luottamusmies-termit sukupuolineutraaleiksi luottamushenkilö-termeiksi.

## **4. Muut asiat**

### **4.1. Elokuva- ja tv-tuotantoalan työn tulevaisuus -hanke**

Jatketaan edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä työn tulevaisuus -hanketta. Hankkeessa jatketaan edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä yhteistyötä Tilastokeskuksen kanssa alaa koskevan tilastotiedon laadun parantamiseksi.

Jatkohanke käynnistetään heti sopimuskauden alussa ja selvitetään mahdollisuuksia saada rahoitusta hankkeessa sovittujen toimenpiteiden toteuttamiseen.

### **4.2. Luottamushenkilö- ja työsuojeluvaltuutettujärjestelmän kehittäminen sekä yhteistoimintalain 2 luvun mukaisen vuoropuhelunveloitteen 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.

### **4.3. Perhevapaatyöryhmä**

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaauudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä tekee perhevapaauudistuksesta johtuvat muutokset työehtosopimukseen kustannusneutraalilla tavalla 31.7.2022 mennessä.

#### **4.4. 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, 7. päivänä helmikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

Hanne Aho

Petri Savolainen

Terhi Tarvainen

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY

Karola Baran

Anne Saveljeff

# 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 sovittua työehtosopimusta, ellei erikseen toisin sovi.

#### **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 § 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 työsuhhteissa ei saa pelkästään työnsopimuksen kestoajan tai työajan

pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuh- teissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

## 5 § Työsuhteen päätyminen ja irtisanomisajat

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

<b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
- 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:

<b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
- 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

### 6 § Elokuvatuotannon vähimmäispalkat

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.5.2022 lukien:

Palkkaryhmittely	Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
	2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1 Avustava työ	133,39	122,44	112,71
PR 2 Toteuttava työ	234,33	200,29	172,31
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	280,54	213,68	185,68
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	329,22	256,24	231,91

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.5.2022 lukien:

Palkkaryhmittely	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	1976,04-2324,22
PR 2 Toteuttava työ	2660,79-3382,94
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	3264,32-4051,03
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	3780,15-4892,86

#### **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.

## 7 § TV-tuotannon vähimmäispalkat

TV-tuotannon palkat 1.5.2022 lukien:

Palkkaryhmittely	Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	114,95-137,36	1976,04-2324,22
PR 2 Toteuttava työ	162,29-228,40	2660,79-3382,94
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	189,39-304,25	3264,32-4051,03
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	231,65-325,93	3780,15-4892,86

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 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 pyydettyäessä osoitetaan työtodistuksilla, jotka työntekijä toimittaa työnantajalle hyvissä ajoin ennen työsuhteen 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 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 työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti. 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 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.

Työaikaa tasoitetaan aina kun mahdollista tasaisesti työsuhteen kestäessä.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

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

### **Soveltamisohje:**

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

Tasoittumisjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka kuluessa työajan on tarkoitus tasoittua vastaamaan työntekijän säännöllistä työaikaa. 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 ateroida 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 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 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 työaikasuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamushenkilölle 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, lomarahana 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:

<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>Palkallisten kalenteripäivien lukumäärä</b>
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 synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin.

## **23 § 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.

## **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 sopien antaa myös vastavana vapaana työntekijän niin halutessa.

## **27 § 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 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 ansionmenetykset 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 (10 §)
- jaksotyössä 9 tunnin vuorokausilevosta (13 §)
- työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (18 §)
- vuosilomapalkan ja lomarahen maksamisaikajankohta 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 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 ratkaistuksi, 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 työntekemistä.

### **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 7.2.2022–31.1.2024.

Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 30.11.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättyään 31.1.2023.

Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa 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](http://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](http://www.journalistiliitto.fi)

# Teme

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry

Pieni Roobertinkatu 16, 2. krs  
00120 Helsinki  
Puh. 040 675 2787  
[www.teme.fi](http://www.teme.fi)