

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Kollektivavtal för film- och tv- produktionen

3.3.2023–31.1.2025

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|---|----|
| UNDERTECKNINGSPROTOKOLL | 1 |
| Kollektivavtal för film- och tv-produktionen..... | 6 |
| I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER | 6 |
| 1 § Avtalets tillämpningsområde | 6 |
| 2 § Arbetsledningsrätt..... | 6 |
| 3 § Rätt att organisera sig..... | 6 |
| 4 § Jämlik behandling och förbud mot diskriminering | 6 |
| 5 § Upphörande av anställningsförhållande och uppsägningstider..... | 7 |
| II LÖNEBESTÄMMELSER..... | 8 |
| 6 § Minimilöner inom filmproduktion | 8 |
| 7 § Minimilöner inom tv-produktion | 10 |
| 7 a § Övriga bestämmelser gällande lönen..... | 11 |
| III ARBETSTID..... | 12 |
| 8 § Ordinarie arbetstid | 12 |
| 9 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid | 12 |
| 9 a § Maximiantalet arbetstimmar..... | 12 |
| 10 § Periodarbete | 12 |
| 11 § Utjämning av arbetstiden | 13 |
| 12 § Övertidsarbete vid periodarbete..... | 14 |
| 13 § Avbruten period | 14 |
| 14 § Vilotider och lediga dagar | 15 |
| Dagliga vilotider | 15 |
| Dygnsvila | 15 |
| Ledighet per vecka | 15 |
| 15 § Söndagsarbete | 16 |
| 16 § Söckenhelger..... | 16 |
| 17 § Nattarbete | 16 |
| 18 § Utjämningschema för arbetstiden | 16 |
| 19 § Arbetsskiftsförteckning..... | 17 |
| IV FRÅNVARO | 18 |
| 20 § Semester och semesterpenning | 18 |
| 21 § Lön för sjukdomstid..... | 18 |

| | | |
|------|--|----|
| 22 § | Läkarundersökningar | 19 |
| 23 § | Graviditets-, föräldra- och vårdledighet | 19 |
| 24 § | Tillfällig frånvaro..... | 19 |
| V | RESOR PÅ FRITIDEN OCH RESEERSÄTTNINGAR | 20 |
| 25 § | Allmänna bestämmelser | 20 |
| 26 § | Bestämmelser om restid | 20 |
| 27 § | Ersättningar för resekostnader och dagtraktamenten | 21 |
| VI | SAMARBETE | 21 |
| 28 § | Bestämmelser som berör förtroendevalda | 21 |
| 29 § | Yrkesutbildning | 22 |
| 30 § | Lokala avtal | 22 |
| 31 § | Dialog enligt samarbetslagen | 23 |
| 32 § | Förhandlingsordning och meningsskiljaktigheter | 23 |
| 33 § | Organisationsverksamhet | 24 |
| 34 § | Arbetsplatsmöten..... | 24 |
| 35 § | Arbetsfred och tillsynsskyldighet..... | 24 |
| 36 § | Överlevnadsklausul | 24 |
| 37 § | Principen om kontinuerliga förhandlingar..... | 24 |
| 38 § | Avtalets giltighetstid | 25 |

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF
FACKFÖRBUNDET FÖR TEATER OCH MEDIA FINLAND RF
FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND rf**

Förnyande av kollektivavtalet för film- och tv-produktionen

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 3.3.2023

Plats E-post

| | | | |
|-------------------|-----------------|----------------------------------|--|
| Närvarande | PALTA rf | Finlands Journalistförbund rf | Fackförbundet för teater och media Finland rf |
| | Emilia Uotila | Petri Savolainen | Anne Saveljeff |
| | Terhi Salonpää | Marika Väisänen | Jussi Kiiski |
| | Maiju Hautamäki | Matleena Kuusela | |
| | | Laura Honkanen | |
| | | Heidi Järvinen | |

1 Förhandlingsresultat

Ett förhandlingsresultat för förnyande av kollektivavtalet för film- och tv-produktionen uppnåddes 22.2.2023 mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf, Finlands Journalistförbund rf och Fackförbundet för teater och media Finland rf (TEME). Resultatet godkändes senast 3.3.2023 som ett bindande kollektivavtal i förbundens förvaltningar.

2 Avtalsperiod

Avtalsperioden börjar 3.3.2023 och är i kraft till 31.1.2025.

Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder efter 31.1.2025 om det inte sägs upp skriftligt senast två månader innan avtalsperioden löper ut. Under förhandlingarna om det nya kollektivavtalet gäller bestämmelserna i det tidigare kollektivavtalet tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna annars har avslutats.

3 Lönebestämmelser

3.1. Lönejustering år 2023

Ifall lokal löneuppgörelse inte uppnås i enlighet med punkt 3.3, omfattar lönejusteringen följande delar: engångsersättning och allmän förhöjning.

Engångsersättning

Ifall lokal löneuppgörelse inte uppnås i enlighet med punkt 3.3, betalas till arbetstagaren en ersättning av engångskaraktär i tre poster under 2023. Storleken på en engångsersättning är 166 euro.

Den första engångsersättningen om 166 euro betalas i samband med lönebetalningen i maj, om arbetstagaren har utfört 21 arbetsdagar under perioden 1.4 –11.5.2023.

Den andra engångsersättningen om 166 euro betalas i samband med lönebetalningen i juli, om arbetstagaren har utfört 21 arbetsdagar under perioden 1.6 –11.7.2023.

Den tredje engångsersättningen om 166 euro betalas i samband med lönebetalningen i november, om arbetstagaren har utfört 21 arbetsdagar under perioden 1.10 –10.11.2023.

Till arbetsdagarna räknas utförda arbetsdagar och dagar som är likställda med arbetstid; utjämningsledighet, sjukfrånvaro, semester, graviditets- och föräldraledighet och dagar likställda med arbetstid vid permittering.

Engångsersättningen höjer inte lönen som betalas till arbetstagaren och den inverkar inte på tillägg eller förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs ersättning.

Engångsersättningen beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat vid beräkning av semesterlön, övertidsersättning eller genomsnittlig timlön.

Om villkoret för tid i arbete uppfylls, kan respektive engångsersättning betalas också på förhand i samband med slutlön.

Alternativt kan arbetsgivaren betala engångsersättningen i sin helhet (3 x 166 euro) i samband med lönebetalningen i maj.

Till en person med deltidsanställning betalas engångsersättningen enligt förhållandet mellan överenskommen arbetstid och full arbetstid.

Lönetabellerna över dagslöner (vid filmproduktion tabellerna 2–10 dagar och 11–24 dagar och vid tv-produktion lönetabellen över dagslöner) höjs för viss tid under perioden 1.4.2023–31.12.2023 med 1 procent för de arbetstagare, vars antal överenskomna arbetsdagar enligt arbetsavtalet underskrider 21. Justeringen görs när man kommer överens om arbetsavtalet innan arbetet inleds.

Arbetstagaren kan inte för samma anställningsförhållande få både en 1-procentig förhöjning av lönetabellerna över dagslöner och engångsersättning.

Allmän förhöjning

Ifall lokal löneuppgörelse inte uppnås i enlighet med punkt 3.3, höjs de personliga lönerna med 3,0 procent för alla arbetstagare från 1.4.2023 eller från den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

3.2. Lönejustering år 2024

Ifall lokal löneuppgörelse inte uppnås i enlighet med punkt 3.3, omfattar lönejusteringen följande delar: förhöjning som betalas till alla och en företagsvis pott.

Allmän förhöjning

Ifall lokal löneuppgörelse inte uppnås i enlighet med punkt 3.3, höjs de personliga lönerna med 2,5 procent för alla arbetstagare senast 1.4.2024 eller från den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Företagsvis pott

Ifall lokal löneuppgörelse inte uppnås i enlighet med punkt 3.3, används en företagsvis pott för att höja arbetstagarnas löner från 1.4.2024 eller från den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter. Pottens storlek är 0,5 procent av arbetstagarnas lönesumma jämte naturaförmåner i mars 2024. Arbetsgivaren beslutar om hur den företagsvisa potten fördelas.

Den företagsvisa potten är avsedd att stödja en uppmuntrande och rättvis lönesättning och utveckling av produktiviteten på arbetsplatsen samt rätta till eventuella snedvridningar i lönesättningen. Vid fördelningen av personliga förhöjningar ska arbetstagarnas kompetens och arbetsprestation vara riktgivande.

Grunden för fastställandet av den företagsspecifika potten är de löner som betalats vid företaget i mars, såvida inte någon annan månad beskriver den genomsnittliga lönesumman bättre.

Efter att den företagsvisa potten delats ut redogör arbetsgivaren inom rimlig tid för den förtroendevalda hur löneförhöjningarna har fördelats samt grunderna för fördelningen av löneförhöjningarna. Av redogörelsen ska framgå antalet arbetstagare som fått löneförhöjning, beloppet av den genomsnittliga förhöjningen och löneförhöjningarnas totala belopp.

3.3. Löneuppgörelse genom lokalt avtal

Om löneuppgörelsen år 2023 och 2024 kan, avvikande från punkt 3.1 och 3.2, förhandlas och avtalas även lokalt med den förtroendevalda.

Om löneuppgörelsen förhandlas och avtalas lokalt med den förtroendevalda med beaktande av företagets situation, förhållanden och framtidsutsikter. Avsikten är att stödja en uppmuntrande och rättvis lönesättning och utveckling av produktiviteten på arbetsplatsen samt rätta till eventuella snedvridningar i lönesättningen. Vid fördelningen av personliga förhöjningar ska arbetstagarnas kompetens, erfarenhet, arbetsprestation och samarbetsförmåga vara riktgivande.

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås skriftligt med den förtroendevalda.

Före förhandlingarna ger arbetsgivaren den förtroendevalda den information som finns att tillgå om förhållandena på företaget, företagets ekonomiska situation och utvecklingsutsikter samt företagets lönestrukturer enligt lönegrupp, dock så att enskilda arbetstagares löner inte framgår.

Den information som getts till den förtroendevalda under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas lokalt för att förhandla om löneuppgörelsen.

Ett lokalt avtal ska ingås senast 24.3.2023.

Om inget avtal nås, betalas löneförhöjningarna enligt punkt 3.1 och 3.2 vid nämnd tidpunkt.

Avtalsparterna ger de lokala parterna anvisningar i anslutning till den lokala löneuppgörelsen på gemensamt överenskommet sätt.

3.4. Lönetabeller för film- och tv-produktionen

Lönetabellerna höjs med 2,0 procent från och med 1.4.2023 och med 3,0 procent från och med 1.4.2024. Samtidigt höjs de tidsbestämda lönetabellerna över dagslöner enligt punkt 3.1 på så sätt att ränta på ränta inte uppstår. Förbunden publicerar senare en ny tidsbestämd tabell på det sätt som man avtalar om.

Ovan nämnda lönetabeller fogas till underteckningsprotokollet.

4. Ändringar i kollektivavtalet

23 § ändras på följande sätt:

23 § Graviditets-, föräldra- och vårdledighet

En arbetstagares graviditets-, föräldra- och vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

En födande förälder som har ett gällande anställningsförhållande som utan avbrott har fortgått

- över ett år har rätt till avlönad graviditetsledighet enligt sjukförsäkringslagen och föräldraledighet som följer omedelbart därefter i totalt 56 dagar från och med början av graviditetsledigheten
- över två år har rätt till avlönad graviditetsledighet enligt sjukförsäkringslagen och föräldraledighet som följer omedelbart därefter i totalt 72 dagar från och med början av graviditetsledigheten.

Den avlönade föräldraledigheten för en icke-födande arbetstagare är 6 vardagar från och med början av föräldraledigheten. Med icke-födande arbetstagare avses en sådan förälder som avses i 9 kap. 5 § 1–2 mom. i sjukförsäkringslagen.

Protokollsanteckning: Parterna konstaterar att de ändringar som gjordes 22.2.2023 endast innehöll terminologiska ändringar.

5. Övriga ärenden

5.1. Utveckling av systemet för förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktige samt bedömning av hur skyldigheten att föra dialog enligt 2 kapitlet i samarbetslagen genomförs

Avtalsparterna anser det viktigt att främja möjligheterna att ingå lokala avtal och att utveckla branschens system för förtroendevalda. Avtalsparterna rekommenderar i detta syfte att produktions specifika förtroendevalda väljs. Parterna anser att en fungerande dialog på arbetsplatsen är mycket viktig för att främja samarbetet.

5.2. Främjande av den allmänt bindande verkan

Parternas gemensamma mål är att kollektivavtalet ska uppnå allmänt bindande verkan. Uppnående av allmänt bindande verkan främjas i en arbetsgrupp mellan parterna samt i aktivt samarbete med aktörer inom branschen i syfte att därigenom höja organiseringsgraden. Parterna fortsätter samarbetet med Statistikcentralen för att förbättra kvaliteten på statistikinformation gällande branschen.

Helsingfors den 3 mars 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF
Tuomas Aarto Minna Ääri

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND rf
Hanne Aho Petri Savolainen Marika Väisänen

FACKFÖRBUNDET FÖR TEATER OCH MEDIA FINLAND RF
Karoliina Huovila Anne Saveljeff Jussi Kiiski

Kollektivavtal för film- och tv-produktionen

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på arbetstagare och som arbetar i film- och tv-produktioner vid företag som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och som är verksamma inom film- och tv-produktionsbranschen. Detta kollektivavtal tillämpas emellertid inte på arbetstagare som arbetar vid företag som är medlemmar i Palta på vilka tillämpas ett annat kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsgivaren/arbetsgivarförbundet och arbetstagarförbundet, såvida inget annat avtalas separat.

Protokollsanteckning:

Företag inom film- och tv-produktionsbranschen som omfattas av tillämpningsområdet för kollektivavtalet är till exempel oberoende producenter och kommersiella produktionsbolag.

Avtalet tillämpas på exempelvis produktion och distribution av långa filmer, kortfilmer, dokumentärfilmer, videofilmer, reklam och reklamfilmer samt tv-program.

Detta kollektivavtal tillämpas inte på skådespelararbete.

2 § Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att inleda eller avsluta ett anställningsförhållande på de grunder som avses i arbetsavtalslagen samt besluta om arbetets ledning.

Även om arbetstagaren är anställd för ett visst slag av arbete, är hen ändå skyldig att tillfälligt även utföra övriga arbeten som förekommer på arbetsplatsen.

3 § Rätt att organisera sig

Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.

4 § Jämlik behandling och förbud mot diskriminering

Vad gäller jämlik behandling och förbud mot diskriminering iakttas 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse). Arbetsgivaren ska behandla arbetstagarna jämnt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av sakliga skäl.

5 § Upphörande av anställningsförhållande och uppsägningstider

Såvida inget annat avtalats om uppsägningstiden, ska arbetsgivaren vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandets längd utan avbrott | Uppsägningstid |
|---|-----------------------|
| - högst ett år | 14 dagar |
| - över ett år men högst fyra år | 1 månad |
| - över fyra år men högst åtta år | 2 månader |
| - över åtta år men högst 12 år | 4 månader |
| - över 12 år | 6 månader |

Såvida inget annat avtalats om uppsägningstiden, ska arbetstagaren vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandets längd utan avbrott | Uppsägningstid |
|---|-----------------------|
| högst fem år | 14 dagar |
| över fem år | 1 månad |

Anställningsförhållandet kan hävas av vardera parten under de förutsättningar som anges i lag. Då upphör anställningsförhållandet omedelbart.

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran ska i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse. Syftet med detta stycke är att upplysa om innehållet i arbetsavtalslagen och det är inte en del av kollektivavtalet.)

Dessutom har arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör rätt att på begäran få ett löneintyg.

II LÖNEBESTÄMMELSER

6 § Minimilöner inom filmproduktion

Lönetafell över dagslöner inom filmproduktion fr.o.m. 1.4.2023:

| Lönegruppering | Anställningsförhållandets längd och dagslön | | |
|---|---|-------------|---------------------|
| | 2–10 dagar | 11–24 dagar | 25 dagar eller fler |
| LG 1 Assisterande arbete | 137,39 | 126,11 | 116,09 |
| LG 2 Genomförande arbete | 241,36 | 206,30 | 177,48 |
| LG 3 Ansvarsfullt genomförande arbete | 288,96 | 220,09 | 191,25 |
| LG 4 Konstnärligt, tekniskt eller planeringsmässigt ansvarsfullt arbete | 339,10 | 263,39 | 238,87 |

Lönetafell över månadslöner inom filmproduktion fr.o.m. 1.4.2023:

| Lönegruppering | Månadslön |
|---|-------------------|
| LG 1 Assisterande arbete | 2 035,32–2 393,95 |
| LG 2 Genomförande arbete | 2 740,61–3 484,43 |
| LG 3 Ansvarsfullt genomförande arbete | 3 362,25–4 172,56 |
| LG 4 Konstnärligt, tekniskt eller planeringsmässigt ansvarsfullt arbete | 3 893,55–5 039,65 |

Lönetabell över dagslöner inom filmproduktion fr.o.m. 1.4.2024:

| Lönegrupping | Anställningsförhållandets längd och dagslön | | |
|---|---|-------------|---------------------|
| | 2–10 dagar | 11–24 dagar | 25 dagar eller fler |
| LG 1 Assisterande arbete | 141,51 | 129,89 | 119,57 |
| LG 2 Genomförande arbete | 248,60 | 212,49 | 182,80 |
| LG 3 Ansvarsfullt genomförande arbete | 297,63 | 226,69 | 196,99 |
| LG 4 Konstnärligt, tekniskt eller planeringsmässigt ansvarsfullt arbete | 349,27 | 271,85 | 246,04 |

Lönetabell över månadslöner inom filmproduktion fr.o.m. 1.4.2024:

| Lönegrupping | Månadslön |
|---|-------------------|
| LG 1 Assisterande arbete | 2 096,38–2 465,77 |
| LG 2 Genomförande arbete | 2 822,83–3 588,96 |
| LG 3 Ansvarsfullt genomförande arbete | 3 463,12–4 297,74 |
| LG 4 Konstnärligt, tekniskt eller planeringsmässigt ansvarsfullt arbete | 4 010,36–5 190,84 |

Tillämpningsanvisning:

Vid beräkning av arbetstidsersättningar fås timlönen genom att dividera dagslönen med åtta och månadslönen med 169.

Över 60 dagar långa avtal kan ingås som avtal om månadslön.

Vid avtal om 2–10 dagars arbete inom dokumentär- och kortfilmproduktion fastställs lönen minst enligt tabellen för 11–24 dagars arbete. Vid avtal om 11–24 dagars arbete fastställs lönen minst enligt 25 dagars arbete eller den översta tabellen. Om månadslön tillämpas i nämnda produktioner kan minimilönen fastställas till 10 procent lägre än det som anges i lönetabellen.

Bestämmelsen om låg finansiering gäller under avtalsperioden och det följs upp hur den fungerar.

7 § Minimilöner inom tv-produktion

Löner inom tv-produktion fr.o.m. 1.4.2023:

| Lönegruppering | Dagslön | Månadslön |
|---|---------------|-------------------|
| LG 1 Assisterande arbete | 118,40–141,48 | 2 035,32–2 393,95 |
| LG 2 Genomförande arbete | 167,16–235,25 | 2 740,61–3 484,43 |
| LG 3 Ansvarsfullt genomförande arbete | 195,07–313,38 | 3 362,25–4 172,56 |
| LG 4 Konstnärligt, tekniskt eller planeringsmässigt ansvarsfullt arbete | 238,60–335,71 | 3 893,55–5 039,65 |

Löner inom tv-produktion fr.o.m. 1.4.2024:

| Lönegruppering | Dagslön | Månadslön |
|---|---------------|-------------------|
| LG 1 Assisterande arbete | 121,95–145,72 | 2 096,38–2 465,77 |
| LG 2 Genomförande arbete | 172,17–242,31 | 2 822,83–3 588,96 |
| LG 3 Ansvarsfullt genomförande arbete | 200,92–322,78 | 3 463,12–4 297,74 |
| LG 4 Konstnärligt, tekniskt eller planeringsmässigt ansvarsfullt arbete | 245,76–345,78 | 4 010,36–5 190,84 |

Lönerna för tv-produktion kan tillämpas också i reklamproduktioner.

Tillämpningsanvisning:

Vid beräkning av arbetstidsersättningar fås timlönen genom att dividera dagslönen med åtta och månadslönen med 169.

Över 30 dagar långa avtal kan ingås som avtal om månadslön.

I produktioner med låg finansiering kan minimilönen fastställas till 10 procent lägre än det som anges i lönetabellen. Vilka produktioner som betraktas som produktioner med låg finansiering fastställs specifikt för varje produktion genom ett lokalt avtal.

Ett lokalt avtal ingås med den förtroendevalda i enlighet med 30 § i kollektivavtalet. Om ingen förtroendevald har valts, ingås det lokala avtalet med berörda arbetstagare. För att ett lokalt avtal ska kunna ingås ger arbetsgivaren nödvändig information om finansieringen av produktionen och grunderna för den låga finansieringen.

Bestämmelsen om låg finansiering gäller under avtalsperioden och det följs upp hur den fungerar.

7 a § Övriga bestämmelser gällande lönen

1. Lönebetalning

Lönen enligt kollektivavtalet kan betalas en eller två gånger per månad.

Då anställningsförhållandet upphör kan lönen och andra ersättningar som berör anställningsförhållandet betalas till arbetstagarens bankkonto på följande allmänna lönebetalningsdag då det är tekniskt möjligt efter att anställningsförhållandet till arbetsgivaren upphört.

2. Praktikantlön

En praktikant är en person som börjar arbeta inom film- och tv-branschen för vilken en för uppgiften utsedd person ansvarar för att handleda personen i arbetet. Den undertecknande organisationerna rekommenderar att det finns högst en praktikant per yrkesgrupp. Praktikanten får inte ansvara för arbetet inom den yrkesgrupp där praktikanten gör praktik.

Till praktikanten betalas 75 procent av lönen för LG 1. Bestämmelserna om praktikantlön kan inte tillämpas i lönegrupperna 3 och 4. Ett skriftligt eller muntligt avtal ingås om praktiken. Om praktiken har överenskommits muntligt, får praktikanten en skriftlig redogörelse för de centrala villkoren i arbetet.

Praktikantlön får inte betalas till en person som har en för branschen lämplig högskoleexamen och minst sex månaders arbetserfarenhet av uppgiften i fråga eller till en person som har minst ett års arbetserfarenhet av uppgiften i fråga. Arbetserfarenheten ska ha erhållits i en yrkesproduktion och på begäran påvisas genom arbetsintyg, som arbetstagaren ger till arbetsgivaren i god tid innan anställningsförhållandet inleds.

Lönebestämmelserna kan tillämpas på arbetspraktik som genomförs inom ramen för studier.

III ARBETSTID

8 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

9 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

Arbete enligt detta kollektivavtal kan utföras på alla veckodagar.

9 a § Maximiantalet arbetstimmar

Utjämningsperioden för den maximala arbetstiden enligt 18 § i arbetstidslagen är högst 12 månader.

10 § Periodarbete

Arbete enligt kollektivavtalet kan organiseras som sådant periodarbete som avses i arbetstidslagen, varvid den ordinarie arbetstiden (8 timmar/40 timmar) kan vara högst 16 timmar under en period av två dagar och högst 1 080 timmar under en period av 27 veckor. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan i periodarbete vara högst 12 timmar, såvida inget annat avtalas lokalt i enlighet med 30 § i kollektivavtalet. Arbetstiden utjämnas om möjligt under följande vecka.

För att trygga arbetstagarnas ork tillämpas följande begränsande bestämmelser på periodarbete:

Den ordinarie arbetstiden får inte under en endaste treveckorsperiod överskrida 150 timmar under en utjämningsperiod.

I produktionsspecifikt arbete som utförs utomlands kan i enlighet med 30 § i kollektivavtalet lokalt avtalas att den ordinarie arbetstiden under en treveckorsperiod är högst 180 timmar, varvid maximiantalet arbetstimmar under två på varandra följande treveckorsperioder inte får överskrida 320 timmar. Ett lokalt avtal om 180 timmar kan också ingå i fråga om arbete som utförs i Finland inom ramen för en produktion som görs utomlands samt i fråga om exceptionella specialproduktioner av engångskaraktär, om det är nödvändigt för att organisera arbetet.

Exempel på användning av periodarbete

Exempel – i genomsnitt 40 h/vecka, utjämningsperiod 6 veckor

| Må | Ti | On | To | Fr | Lö | Sö | Totalt |
|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 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 |

Protokollsanteckning:

I exemplet har arbete utförts på en söndag. Om ersättning för söndagsarbete för timmarna i fråga inte ges i form av ledighet senare under anställningsförhållandet, betalas lön förhöjd med 100 procent för de timmar som arbetats på söndagen.

11 § Utjämning av arbetstiden

Utjämningsledigheter tas ut vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren, om inget annat avtalas lokalt om uttag av ledighet eller ersättning för den i enlighet med 30 § i kollektivavtalet. Beviljade lediga dagar motsvarar arbetade dagar vid uträkningen av semesterns längd.

I ett anställningsförhållande för viss tid ska arbetstiden i regel utjämnas till ordinarie arbetstid innan anställningsförhållandet upphör.

Arbetstiden utjämnas alltid då det är möjligt under den tid anställningsförhållandet pågår.

Protokollsanteckning:

Parterna anser att det är viktigt att man i planeringen av arbetstiden fäster särskild uppmärksamhet vid antalet arbetstimmar under på varandra följande treveckorsperioder och hur dessa påverkar arbetstagarnas ork.

Tillämpningsanvisning:

Med ordinarie arbetstid avses på det sätt som avses i arbetstidslagen arbetstagarens arbetstid per dygn eller vecka som inte är mertids- eller övertidsarbete.

Med utjämningsperiod avses en tidsperiod inom vilken arbetstiden ska utjämnas så att den motsvarar arbetstagarens ordinarie arbetstid. Vid utgången av utjämningsperioden ska den genomsnittliga arbetstiden per vecka utjämnas till högst 40 timmar per vecka.

12 § Övertidsarbete vid periodarbete

Övertidsarbete vid periodarbete är arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet under en utjämningsperiod. Arbetstiden ska utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka före slutet av utjämningsperioden. I slutet av utjämningsperioden granskas att arbetstiden har utjämnats till genomsnittet.

Utöver grundtimlön betalas lön förhöjd med 50 procent för timmar som utgör övertidsarbete vid periodarbete, som fås genom att multiplicera längden på utjämningsperioden i veckor med sex. För de övertidstimmar vid periodarbete som överskrider dessa betalas lön förhöjd med 100 procent.

Exempel 1:

Den ordinarie arbetstiden under en tre veckor lång utjämningsperiod är 120 timmar. Arbetstagaren har arbetat 150 timmar under utjämningsperioden. De första 18 övertidstimmarna under perioden ersätts med lön förhöjd med 50 procent och de timmar som överskrider dessa (12 timmar) ersätts med lön förhöjd med 100 procent.

Exempel 2:

Den ordinarie arbetstiden under en sex veckor lång utjämningsperiod är 240 timmar. Arbetstagaren har arbetat 300 timmar under utjämningsperioden. De första 36 övertidstimmarna under perioden ersätts med lön förhöjd med 50 procent och de timmar som överskrider dessa (24 timmar) ersätts med lön förhöjd med 100 procent.

Om arbetstagaren i slutet av en period har ett överskott av arbetstimmar, kommer arbetstagaren och arbetsgivaren överens om hur överskottet utjämnas så snart som möjligt under följande utjämningsperiod.

13 § Avbruten period

Om anställningsförhållandet av skäl som beror på arbetstagaren avbryts under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximiarbetstiden, kan underskottet i antalet arbetstimmar dras av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i pengar i form av en enkel timlön.

Om anställningsförhållandet av annat skäl som inte beror på arbetstagaren avbryts under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har jämnats ut till den ordinarie maximiarbetstiden, dras underskottet inte av från arbetstagarens lön. Ett eventuellt överskott ersätts i fråga om arbetstimmar som överskrider den genomsnittliga ordinarie maximiarbetstiden som övertidsarbete vid periodarbete.

14 § Vilotider och lediga dagar

Dagliga vilotider

Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar, får arbetstagaren under arbetsdagen en ½–1 timme lång vilotid. Under denna tid får arbetstagaren fritt lämna arbetsplatsen och denna vilotid räknas inte till arbetstiden. Om arbetet kräver att arbetstagaren hålls på arbetsplatsen och vilotid därför inte kan ges, ordnas för arbetstagaren tillfälle att inta en måltid på arbetsplatsen under arbetstid.

Man ska sträva efter att ordna den dagliga vilotiden mitt i arbetsskiftet. Den får inte placeras genast i början eller slutet av arbetsskiftet.

Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar, ges arbetstagaren två rekreationspauser vid en sådan av arbetsledningen fastställd tidpunkt då det är möjligt utan att störa någon arbetstagares arbete och orsaka avbrott i det.

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. I periodarbete är den oavbrutna vilotiden minst 10 timmar, såvida man inte lokalt avtalar om en minst 9 timmar lång dygnsvila i enlighet med 30 § i kollektivavtalet.

För att tillfälligt underskrida dygnsvilan förutsätts att arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om detta. Då ersätts den underskridna dygnsvilan med enkel timlön, såvida inget annat avtalats lokalt i enlighet med 30 § i kollektivavtalet. Ersättningen betalas till den del dygnsvilan underskrider 11 eller 9 timmar beroende på arbetstidsformen.

Om arbetstagarens dygnsvila underskrider 11 timmar, ska arbetstagaren ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan i samband med följande dygnsvila eller, om detta inte är möjligt av vägande skäl med anknytning till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock senast inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska ges i en sammanhängande period.

Ledighet per vecka

Varje vecka ges i genomsnitt två lediga dagar, dock så att arbetstagaren får minst en ledig dag per vecka.

Tillämpningsanvisning:

Ledigheten per vecka och utjämning av arbetstiden/utjämningsledigheter tas i beaktande i planeringen av arbetsskift.

15 § Söndagsarbete

Som söndagsarbete betraktas arbete som utförs på en söndag, kyrklig helgdag, självständighetsdagen, första maj, midsommar- och julafton samt efter klockan 18.00 på valborgsmässoafton och nyårsafton. Söndagsarbetet räknas inledas klockan 00.00 under natten till nämnda dag. Kyrkliga helgdagar är nyårsdagen, trettondagen, långfredag, påskdagen och annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, midsommardagen, allhelgonadagen samt juldagen och annandag jul.

För söndagsarbete betalas lön förhöjd med 100 procent (ersättning för söndagsarbete). Ersättningen för söndagsarbete kan delvis eller helt och hållet ges som ledig tid, om man på så sätt kan undvika överföring till deltidarbete eller permittering, eller om man kommer överens om detta med arbetstagen.

Tillämpningsanvisning:

Ersättning för söndagsarbete kan inte då den ges i form av ledig tid placeras samtidigt som en veckoledighet eller som en ledighet som likställs med arbetstid.

16 § Söckenhelger

I periodarbete förkortas i de perioder under vilka infaller nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självständighetsdagen, juldagen eller annandag jul arbetstiden under perioden för var och en av dessa dagar då den infaller på en annan vardag än lördag med åtta timmar eller i proportion till ordinarie arbetstid, om den är kortare.

17 § Nattarbete

Arbete enligt detta kollektivavtal kan utföras som nattarbete.

I tv-produktioner betraktas arbete som utförs mellan klockan 21 och 06 som nattarbete. Om nattarbete utförs regelbundet, betalas för det timlön förhöjd med 10 procent, såvida inget annat överenskommit lokalt om ersättning eller ledighet i enlighet med 30 § i kollektivavtalet. Om ersättning eller ledighet för sporadiskt nattarbete kan avtalas lokalt i enlighet med 30 § i kollektivavtalet.

I filmproduktioner betalas ingen förhöjning för nattarbete.

18 § Utjämningschema för arbetstiden

I periodarbete ska utarbetas ett allmänt arbetstidsschema för utjämningsperioden. Av arbetstidsschemat framgår kända faktorer som påverkar placeringen av arbetstiden, såsom ordinarie arbetstid, längre lediga perioder eller perioder under vilka arbetstiden är längre.

Utjämnings-schemat för arbetstiden ska, om möjligt, ges till arbetstagarna minst en vecka innan arbetet inleds.

Vid avsikter om att ändra arbetstidsschemat ska arbetsgivaren reservera den förtroendevalda eller en annan representant för arbetstagarna tillfälle att framföra sina åsikter. Tillräcklig tid ska reserveras för genomgång av utkastet.

19 § Arbetsskiftsförteckning

Arbetsgivaren ska göra upp en arbetsskiftsförteckning av vilken framgår när arbetstagarens arbetstid inleds och avslutas samt när veckovilan och utjämningsledigheter infaller.

Man kan dock genom ett lokalt avtal avvika från den arbetsskiftsförteckning arbetsgivaren gjort upp om en enskild arbetstagare så önskar, om personen har möjlighet att i verkligheten självständigt ändra sina arbetstider. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt gäller på samma sätt som i anställningsförhållandet i övrigt. Arbetstagaren kan om hen så önskar återgå till den normala praxisen vad gäller arbetsskiftsförteckningen genom att meddela arbetsgivaren om detta med två veckors varsel.

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelsen kan tillämpas till exempel i förhandsplaneringskedet av en produktion eller på en arbetstagare i chefsställning.

I periodarbete planeras arbetsskiftet så att det i regel är minst 4 timmar långt, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat.

Arbetsskiftsförteckningen måste uppgöras för en så lång tid som möjligt, dock minst för en vecka. Arbetsskiftsförteckningen delges arbetstagaren senast två dygn innan följande arbetsvecka inleds och i periodarbete senast fyra kalenderdagar innan den träder i kraft.

Kommande ändringar i arbetsskiftsförteckningen ska meddelas i så god tid som möjligt, dock senast två kalenderdagar innan ändringen träder i kraft.

I sjukdomsfall och av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen samt i oförutsedda och plötsliga situationer kan ändringen dock genomföras i enlighet med arbetstidslagen. Ändringen kan också rikta sig till hela arbetsdagar eller arbetsskift med beaktande av bestämmelserna om periodarbete i detta avtal. I en sådan situation kan arbetsdagen inte helt och hållet ändras till en ledig dag, om arbetstagaren har hunnit åka till arbetsplatsen innan hen har fått information om att arbetsskiftet ställts in.

IV FRÅNVARO

20 § Semester och semesterpenning

Semesterns längd och tidpunkt fastställs enligt semesterlagen.

Semesterpenningen utgör 50 procent av den semesterlön som tjänats in enligt semesterlagen. Semesterpenningen betalas också då anställningsförhållandet upphör, förutom om arbetsgivaren avslutar anställningsförhållandet av en orsak som beror på arbetstagaren själv.

Om arbetstagaren inte har tjänat in någon semester, betalas till arbetstagaren semesterersättning som uppgår till 13,5 procent av den lön som betalats för arbetad tid enligt semesterlagen. Semesterersättningen kan betalas i samband med varje lönebetalning om anställningsförhållandet fortgår.

Semesterlönen och semesterpenningen betalas vid den tidpunkt som för närvarande är arbetsgivarens gällande praxis på företagets normala lönebetalningsdagar, såvida inget annat avtalas lokalt i enlighet med 30 § i kollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning:

Månadslönen divideras med 25 och multipliceras med antalet semesterdagar. Semesterpenningen utgör 50 procent av detta.

Vad gäller semester kan man lokalt avtala om att semestern flyttas och semesterlönen betalas enligt semesterlagen, att tidpunkten för utbetalning av semesterpenningen flyttas eller att semesterpenningen byts till ledighet.

21 § Lön för sjukdomstid

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och inte har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen eller av grovt vållande, har arbetstagaren då anställningsförhållandet fortgår rätt till full lön av sin arbetsgivare i samband med varje enskilt fall av arbetsoförmåga enligt följande:

| Anställningsförhållandets längd | Antalet kalenderdagar med lön |
|--|--------------------------------------|
| minst 1 månad | 14 dagar |
| över 9 månader | 28 dagar |
| över 3 år | 35 dagar |
| över 5 år | 42 dagar |
| över 10 år | 56 dagar |

Om anställningsförhållandet har fortgått mindre än en månad har arbetstagaren rätt att få 50 procent av sin lön fram till utgången av den nionde vardagen efter den dag hen insjuknade, dock högst till dess att hens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar.

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om hen insjuknar. Arbetsoförmågan ska på begäran verifieras med ett läkarintyg som förordnas och bekostas av arbetsgivaren.

22 § Läkareundersökningar

Arbetsgivaren gör inte ett avdrag från arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i följande fall, om arbetstagaren inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden:

1. Nödvändig läkarundersökning för konstaterande av sjukdom och därtill hörande av läkare föreskriven laboratorie- eller röntgenundersökning.
2. Vårdåtgärd till följd av plötslig tandsjukdom.
3. Medicinska undersökningar av en gravid arbetstagare före förlossningen.

23 § Gravditets-, föräldra- och vårdledighet

En arbetstagares graviditets-, föräldra- och vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

En födande förälder som har ett gällande anställningsförhållande som utan avbrott har fortgått

- över ett år har rätt till avlönad graviditetsledighet enligt sjukförsäkringslagen och föräldraledighet som följer omedelbart därefter i totalt 56 dagar från och med början av graviditetsledigheten
- över två år har rätt till avlönad graviditetsledighet enligt sjukförsäkringslagen och föräldraledighet som följer omedelbart därefter i totalt 72 dagar från och med början av graviditetsledigheten.

Den avlönade föräldraledigheten för en icke-födande arbetstagare är 6 vardagar från och med början av föräldraledigheten. Med icke-födande arbetstagare avses en sådan förälder som avses i 9 kap. 5 § 1–2 mom. i sjukförsäkringslagen.

Protokollsanteckning: Parterna konstaterar att de ändringar som gjordes 22.2.2023 endast innehöll terminologiska ändringar

24 § Tillfällig frånvaro

Om en barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas lön i högst tre dagar, arbetstagaren kan vara frånvarande i högst fyra arbetsdagar. Om frånvaron ska på begäran uppvisas en motsvarande utredning som krävs för arbetstagarens egen sjukdom.

Frånvarons längd fastställs enligt hur lång tid som krävs för att ordna eller sköta om barnets vård och endast den ena föräldern åt gången kan vara ledig.

Arbetstagaren får en ledig dag med lön för sin egen vigsel, om den infaller på en arbetsdag.

En arbetstagare, vars anställningsförhållande har fortgått minst ett år, får en ledig dag med lön på sin 50- eller 60-årsdag, om bemärkelsedagen infaller på en arbetsdag.

V RESOR PÅ FRITIDEN OCH RESEERSÄTTNINGAR

25 § Allmänna bestämmelser

Arbetstagaren är skyldig att företa de resor som arbetsuppgifterna förutsätter.

Som arbetsresans start- och slutpunkt används antingen arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller bostad, beroende på varifrån resan görs. Arbetsresans start- och slutpunkt utreds för personen före resans början.

I projektartat långvarigt arbete kan lokalt annat avtalas om frågor som berör resor i enlighet med 30 § i kollektivavtalet med beaktande av de lokala förhållandena och arbetsgivarens övriga arrangemang samt beskattningspraxisen.

26 § Bestämmelser om restid

Restiden är inte arbetstid, såvida det inte samtidigt är fråga om en arbetsprestation.

Vid resor som på arbetsgivarens order sker på fritiden betalas minst 75 procent av grundtimlönen för de första 10 timmarna. Om resan totalt är kortare än en timme eller om den sker inom huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla), betalas ingen ersättning.

Till restiden räknas endast fulla halva timmar. Om arbetsgivaren bekostar en sovplats för arbetstagaren i trafikmedlet, betalas för tiden mellan klockan 21.00 och 07.00 inte ersättning för den tid som använts för resan.

Ersättningen för restid kan också verkställas så att man lokalt avtalar om en separat fast ersättning i enlighet med 30 § i kollektivavtalet. Då bör man beakta den belastning som resorna medför och det arbete som utförs före och efter dem.

Ersättning för restid kan genom lokalt avtal också ges i form av motsvarande ledig tid om arbetstagaren så önskar.

27 § Ersättningar för resekostnader och dagtraktamenten

Vid resor följs Skatteförvaltningens årliga beslut om skattefria ersättningar för resekostnader vad gäller dagtraktamenten, utlandsdagtraktamenten, nattresepenningar samt kilometerersättningens eurobelopp.

En förutsättning för heldagstraktamente är att arbetsresan varar i minst 10 timmar. Summan halveras om arbetsgivaren har ordnat och bekostat måltider på filmnings- eller produktionsplatsen.

En förutsättning för partiellt dagtraktamente är att arbetsresan varar i minst 6 timmar. Partiellt dagtraktamente betalas inte alls om arbetsgivaren har ordnat och bekostat måltider på filmnings- eller produktionsplatsen.

För att dagtraktamente ska betalas för en resa som varar en arbetsdag förutsätts dessutom att den filmnings- eller produktionsplats dit arbetsresan görs mätt längs en allmänt använd färdväg är över 100 kilometer antingen från arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller bostad, beroende på från vilken plats resan görs. Om den filmnings- eller produktionsplats dit arbetsresan görs är över 15 kilometer men under 100 kilometer antingen från arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller bostad, betalas dagtraktamente om resan varar över ett dygn.

Om bestämmelserna i denna paragraf kan lokalt avtalas annat i enlighet med 30 § i kollektivavtalet.

VI SAMARBETE

28 § Bestämmelser som berör förtroendevalda

Medlemmar i Finlands Journalistförbund rf och Fackförbundet för teater och media Finland rf som omfattas av detta kollektivavtal har rätt att bland sig välja en gemensam förtroendevald, som representerar berörda arbetstagare i frågor som berör anställningsförhållanden och tolkningen av kollektivavtalet samt sörjer för att upprätthålla arbetsfreden.

Man strävar i första hand efter att välja en förtroendevald bland företagets ordinarie personal. Om det inte är möjligt att välja en förtroendevald bland företagets ordinarie personal, kan arbetstagarna också välja en förtroendevald specifikt för en produktion. Det är viktigt att beakta erfarenhet i och kännedom om branschen i kandidatnomineringen.

Bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas på den förtroendevalda.

För den förtroendevalda ska reserveras tillräckligt med tid för att sköta uppgifterna som förtroendevald och detta beaktas i mån av möjlighet i arbetsarrangemangen.

Till den förtroendevalda betalas en tilläggsersättning på 5 procent enligt tabellönen för lönegrupp tre.

Den förtroendevalda har rätt att delta i utbildning för förtroendevalda och annan utbildning som anknyter till uppgiften, om arbetsuppgifterna tillåter det. Man ska komma överens om utbildningen på förhand på arbetsplatsen. Under utbildningstiden betalas ersättning för inkomstbortfallet och dagtraktamente för utbildningsdagarna.

Det konstateras att med förtroendevald i kollektivavtalet avses en sådan förtroendeman som avses i lagstiftningen.

29 § Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren skickar en person på yrkesutbildning ersätter arbetsgivaren arbetstagaren för de direkta kostnader och inkomstbortfall denna medför. Om utbildningen sker utanför arbetstiden, betalas ersättning för de direkta kostnaderna till följd av den.

30 § Lokala avtal

Avtalsparterna anser det viktigt att främja möjligheterna att ingå lokala avtal. Lokala avtal förutsätter en öppen dialog som grundar sig på förtroende mellan arbetsgivaren och den förtroendevalda samt övrig personal. Avtalsparterna uppmuntrar till att hitta lokala verksamhetsmodeller som gör att man på ett balanserat sätt kan främja såväl arbetsgivarens som personalens intressen. Genom samarbete och lokala avtal skapas förutsättningar för produktivitet, konkurrenskraft och för att trygga arbetsplatserna i branschen samt för bättre sysselsättningsförutsättningar.

Om frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan med iakttagande av lagen förhandlas och avtalas lokalt.

Om ett ärende berör flera arbetstagare, förs förhandlingar och ingås avtal i första hand mellan den förtroendevalda och en representant för arbetsgivaren. Om ingen förtroendevald har valts, förs förhandlingar med berörda arbetstagare.

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan på arbetstagarens önskemål lokalt ingå ett avtal som avviker från kollektivavtalet i fråga om följande:

- tidpunkten för utjämningsledigheter eller den ersättning som betalas för den (11 §)
- en 9 timmar lång dygnsvila i periodarbete (14 §)
- skyldigheten att upprätta en arbetsskiftsförteckning (19 §)
- tidpunkten för utbetalning av semesterlön och semesterpenning eller förflyttning av semester, utbetalning av semesterlön i enlighet med semesterlagen eller byte av semesterpenning till ledighet (20 §).

Arbetsgivaren och en enskild arbetstagare kan på arbetstagarens önskemål lokalt ingå ett avtal som avviker från kollektivavtalet i fråga om följande som berör arbetet för enbart ifrågavarande arbetstagare:

- förlängning av den ordinarie arbetstiden per dygn till över 12 timmar (10 §)
- tillfällig underskridning av dygnsvilan och ersättning för detta (14 §)
- ersättning för nattarbete eller motsvarande ledighet (17 §)
- resor i projektartat långvarigt arbete (25 §)
- separat fast ersättning för restid (26 §).

I sådana fall ges den förtroendevalda information om det lokala avtalet.

Lokala avtal ingås skriftligen, om någondera parten så önskar.

Lokala avtal kan ingås antingen för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med två månaders uppsägningstid, om inget annat avtalats.

Avtalsparterna utreder möjligheterna att främja lokala avtal genom att utveckla de lokala parternas kompetens och avtalsfärdigheter genom gemensamma utbildningar och anvisningar.

31 § Dialog enligt samarbetslagen

Vid tillämpning av 2 kap. i samarbetslagen är den förtroendeman som avses i lagen den förtroendevald som valts bland företagets ordinarie personal.

Protokollsanteckning:

Förtroendevalda som valts för en specifik produktion inkluderas i dialogen enligt 2 kap. i samarbetslagen på det sätt de lokala parterna anser vara ändamålsenligt.

32 § Förhandlingsordning och meningsskiljaktigheter

Målet med kollektivavtalet och för de undertecknande förbunden är att främja förutsättningarna för företagsspecifikt samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren. Målet är att ärenden ska behandlas i god anda och på ett konstruktivt sätt inom företaget.

Man strävar i första hand efter att lösa meningsskiljaktigheter som berör tolkningen av kollektivavtalet genom att diskutera.

Ärenden som berör anställningsvillkoren behandlas först mellan arbetstagaren och chefen. Om arbetstagaren och chefen inte lyckas utreda ärendet, behandlas ärendet mellan den förtroendevalda och en representant för arbetsgivaren.

Om den förtroendevalda och representanten för arbetsgivaren inte lyckas lösa meningsskiljaktigheten, kan ärendet genom en gemensam promemoria överföras

till förbunden för avgörande. Om inte heller förbunden når samförstånd kan ärendet föras till arbetsdomstolen för avgörande.

33 § Organisationsverksamhet

Arbetstagaren har möjlighet att i rimlig utsträckning få ledigt med lön för att delta i Finlands Journalistförbund rf:s, Radio- och televisionsredaktörernas förbund rf:s, Fackförbundet för teater och media Finland rf:s och Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET ry:s förvaltningsorgans möten eller i möten med permanenta beredningsorgan som tillsatts av dessa. För att få ledigt förutsätts att arbetstagaren från fall till fall har kommit överens om detta på förhand med arbetsgivaren och att deltagandet i mötet inte i orimlig grad stör utförandet av det normala arbetet.

34 § Arbetsplatsmöten

Arbetstagarna har rätt att utanför arbetstid med arbetsgivarens samtycke ordna möten på arbetsplatsen och att bjuda in representanter för förbunden eller andra experter till dem.

35 § Arbetsfred och tillsynsskyldighet

Stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal är förbjudna under kollektivavtalets giltighetstid.

De förbund som är delaktiga i kollektivavtalet ansvarar på det sätt som avses i lagen om kollektivavtal för att bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas på rätt sätt.

36 § Överlevnadsklausul

Om företagen som omfattas av avtalet under avtalsperioden möter exceptionella ekonomiska svårigheter eller om finansieringsmöjligheterna väsentligen försämras, utvärderar avtalsparterna kollektivavtalets tillämplighet med avseende på den rådande ekonomiska situationen och avtalar om ändringar i avtalet som är nödvändiga för att trygga företagets verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna under avtalsperioden.

37 § Principen om kontinuerliga förhandlingar

Avtalsparterna granskar under avtalsperioden hur avtalet fungerar i enlighet med principen om kontinuerliga förhandlingar och gör vid behov de ändringar som överenskommit gemensamt för att främja ett fungerande avtal.

38 § Avtalets giltighetstid

Det här avtalet gäller 3.3.2023–31.1.2025.

Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder efter 31.1.2025 om det inte sägs upp skriftligt senast två månader innan avtalsperioden löper ut. Under förhandlingarna om det nya kollektivavtalet gäller bestämmelserna i det tidigare kollektivavtalet tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna annars har avslutats.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FACKFÖRBUNDET FÖR TEATER OCH MEDIA FINLAND RF

FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND RF

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Södra Kajen 10, vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Finlands Journalistförbund rf
Sparbankskajen 2 A, vån. 7
PB 252, 00531 Helsingfors
Växel 09 612 2330
www.journalistiliitto.fi

Teme

Fackförbundet för teater och media Finland rf (TEME)
Lilla Robertsgatan 16, vån. 2
00120 Helsingfors
Tfn 040 675 2787
www.teme.fi

EFTERTRYCK FÖRBJUDES.