



Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.11.2017 – 31.12.2019

ELOKUVA- JA TV-TUOTANTOA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN.....	3
1. Sopimuskausi.....	3
2. Palkkamääräykset	3
3. Kehittämishankkeet	4
4. Liittojen neuvotteluyhteistyö.....	5
5. Selviytymislauseke	5
Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus.....	6
I Yleiset määräykset.....	6
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	6
2 § Työnjohto-oikeus.....	6
3 § Järjestäytymisoikeus	6
4 § Työsuhteen päättyminen ja irtisanomisajat	6
II Palkkamääräykset	7
5 § Elokuvatuotannon palkat.....	7
6 § TV-tuotannon palkat.....	9
6 a § Muut palkkaa koskevat määräykset	10
III Työaika.....	10
7 § Säännöllinen työaika.....	10
8 § Säännöllisen työajan järjestäminen.....	11
9 § Jaksotyö.....	11
10 § Työajan tasoittuminen	12
11 § Jaksoylityö	13
12 § Jakson keskeytyminen	13
13 § Lepoajat ja vapaapäivät	14
Päivittäiset lepoajat.....	14
Vuorokausilepo	14
Viikoittainen vapaa-aika.....	14
14 § Sunnuntaityö	14
15 § Arkipyhät.....	15
16 § Yötyö.....	15
17 § Työaikasuunnitelma	15
18 § Työvuoroluettelo	15
IV Poissaolot.....	16

19 § Vuosiloma ja lomarahat.....	16
20 § Sairausajan palkka.....	17
21 § Lääkärintarkastukset.....	17
22 § Äitiys- ja isyysvapaat, vanhempainvapaa ja hoitovapaa	17
23 § Tilapäiset poissaolot	18
V Matkustaminen vapaa-aikana ja matkakorvaukset	18
24 § Yleisiä määräyksiä	18
25 § Matka-aikaa koskevat määräykset.....	18
26 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat	19
VI Yhteistoiminta	19
27 § Luottamusmiesmääräykset	19
28 § Ammatillinen koulutus	20
29 § Paikallinen sopiminen	20
30 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet	21
31 § Järjestötoiminta.....	22
32 § Työpaikkakokoukset.....	22
33 § Työrauha ja valvontavelvollisuus	22
34 § Jatkuvan neuvottelun periaate	22
35 § Sopimuksen voimassaolo	23

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

ELOKUVA- JA TV-TUOTANTOA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n sekä Palvelualojen työnantajat Palta ry:n välisessä työriidassa on annettu seuraava sovintoesitys, jonka osapuolet ovat hyväksyneet 14.12.2017:

1. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.11.2017 ja on voimassa 31.12.2019 saakka.

2. Palkkamääräykset

2.1 Palkankorotukset 1.1.2018

Työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 %:n suuruisella korotuksella.

2.2 Palkankorotukset 1.3.2019

Ellei 2.3 kohdan mukaisesti muuta sovita, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.3.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,7 %:n suuruisella korotuksella. Tästä korotuksesta 1,2 % toteutetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yrityskohtaisena eränä, jonka kohdentamisesta päättää työnantaja.

Yrityskohtaisen erän toteutustapa vuonna 2019

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.

2.3 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta vuonna 2019 voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti luottamusmiehen kanssa kohdasta 2.2 poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa huomioiden yrityksen tilanne ja olosuhteet. Tavoitteena on tukea palkkauksen kan-

nustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijöiden osaamisen, kokemuksen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten ja kamisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti luottamusmiehen kanssa.

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

Paikallinen sopimus tehdään joulukuun 2018 loppuun mennessä. Palkankorotuksen määrittämisen pohjana ovat lokakuussa 2018 yrityksessä maksetut palkat, ellei jokin muu kuukausi kuvaa paremmin keskimääräistä kuukausipalkkasummaa. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.2. mukaisesti. Korotukset maksetaan 1.3.2019 lukien.

Jaon jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamusmiehelle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksessä tulee käydä ilmi palkankorotusten saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

Paikallisen palkkaratkaisun sujuvuuden varmistamiseksi sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia yhdessä sovittavalla tavalla.

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

2.4 Elokuvatuotannon ja televisiotuotannon palkkataulukot

Palkkataulukoita korotetaan 1.1.2018 lukien 1,2 %:lla.

Palkkataulukoita korotetaan 1.3.2019 lukien 1,2%:lla.

Uudet 1.1.2018 ja 1.3.2019 voimaan tulevat elokuva- ja tv-tuotannon palkkataulukot liitetään allekirjoituspöytäkirjaan.

3. Kehittämishankkeet

3.1 Yleissitovuus

Sopijaosapuolet edistävät yhdessä alan yleissitovan työehtosopimuksen saavuttamista heti sopimuskauden alusta lähtien. Osapuolet selvittävät 31.5.2018 mennessä yleissitovuuden tilaa, tehtyjä toimenpiteitä ja päättävät mahdollisesti tarvittavista lisätoimista.

3.2 Alan yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen edistäminen

Sopijaosapuolet edistävät yhdessä alan yhteistoimintaa kehittämällä aktiivisesti luottamusmiesjärjestelmää. Toimiva luottamusmiesjärjestelmä edistää paikallista sopimista.

Sopijaosapuolet edistävät paikallista sopimista kehittämällä paikallisten osapuolten osaamista ja sopimisvalmiuksia yhteisen koulutuksen ja ohjeistuksen avulla. Sopijaosapuolet myös selvittävät 30.9.2018 mennessä paikallisen sopimisen nykytilaa, sopimisen mahdollisia esteitä ja ongelmia alan yrityksissä. Selvityksen osana tarkastellaan onnistuneita paikallisen käytäntöjä sekä sopimuksen syntymistä helpottaneita tekijöitä.

3.3 Jaksotyötä koskeva koulutus ja ohjeistus

Sopimuskauden aikana sopijaosapuolet järjestävät yhdessä jaksotyötä koskevaa koulutusta. Koulutuksessa käsitellään mm. työvuorosuunnittelua. Osana koulutusta osapuolet laativat yhteisen kirjallisen ohjeistuksen jaksotyön käytöstä.

3.4 Työsuojelu ja työturvallisuusyhteistyö

Sopijaosapuolet kiinnittävät sopimuskauden aikana huomiota työturvallisuuteen ja työssä jaksamiseen. Yhteistyötä jatketaan elokuva- ja TV-tuotantoalan työturvallisuuden kehittämiseksi ja kuullaan tarvittaessa alan asiantuntijoita.

4. Liittojen neuvotteluyhteistyö

Sopimuksen tulkitsijoina osapuolet keskustelevat osana liittojen jatkuvaa neuvotteluyhteistyötä tulkinnanvaraisista tapauksista ja pyrkivät saavuttamaan yhteisen näkemys.

5. 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.

Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus

I Yleiset määräykset

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin työntekijöihin, jotka työskentelevät elokuva- ja tv-tuotantoalalla.

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

2 § Työnjohto-oikeus

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

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

3 § Järjestäytymisoikeus

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

4 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat

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

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

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

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

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

II Palkkamääräykset

5 § Elokuvatuotannon palkat

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.1.2018 lukien:

Palkkaryhmittely	Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
	2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1 Avustava työ	125,06	114,80	105,67
PR 2 Toteuttava työ	219,71	187,79	161,55
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	263,03	200,34	174,09
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	308,66	240,25	217,43

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.3.2019 lukien:

Palkkaryhmittely	Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
	2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1 Avustava työ	126,56	116,18	106,94
PR 2 Toteuttava työ	222,35	190,04	163,49
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	266,19	202,74	176,18
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	312,37	243,13	220,04

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.1.2018 lukien:

Palkkaryhmittely	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	1.852,70-2.179,15
PR 2 Toteuttava työ	2.494,71-3.171,79
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	3.060,57-3.798,18
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	3.544,20-4.587,46

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.3.2019 lukien

Palkkaryhmittely	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	1.874,93-2.205,30
PR 2 Toteuttava työ	2.524,65-3.209,85
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	3.097,30-3.843,76
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	3.586,73-4.642,51

Yli 60 päivän sopimukset voidaan tehdä kuukausipalkkasopimuksina.

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

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

6 § TV-tuotannon palkat

TV-tuotannon palkat 1.1.2018 lukien:

Palkkaryhmittely	Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	107,78-128,79	1.852,70-2.179,15
PR 2 Toteuttava työ	152,16-214,14	2.494,71-3.171,79
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	177,57-285,26	3.060,57-3.798,18
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	217,19-305,58	3.544,20-4.587,46

TV-tuotannon palkat 1.3.2019 lukien

Palkkaryhmittely	Päiväpalkka	Kuukausipalkka
PR 1 Avustava työ	109,07-130,34	1.874,93-2.205,30
PR 2 Toteuttava työ	153,99-216,71	2.524,65-3.209,85
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	179,70-288,68	3.097,30-3.843,76
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	219,80-309,25	3.586,73-4.642,51

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 luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole saatu valittua, paikallinen sopimus tehdään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Paikallisen sopimuksen tekemistä varten työnantaja antaa tarpeelliset tiedot tuotannon rahoituksesta ja matalan rahoituksen perusteista.

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

6 a § Muut palkkaa koskevat määräykset

1. Palkanmaksu

Työehtosopimuksen mukainen palkka voidaan maksaa kerran 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 pyydetessä osoitetaan työtodistuksilla, jotka työntekijä toimittaa työnantajalle hyvissä ajoin ennen työsuhteen alkamista.

Palkkamääräyksiä ei sovelleta opintoihin liittyvään työharjoitteluun.

III Työaika

7 § Säännöllinen työaika

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

Työajan pidentäminen kilpailukykysovimuksen mukaan

Vuosittaista työaika pidentetään 1.1.2017 lukien keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Työajan pidennys toteutetaan

työnantajan toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla ottaen huomioon tuotannolliset tarpeet sekä erilaiset työehtosopimuksen mukaiset työaikamuodot.

Työajan pidennyksestä ansiotasoa muuttamatta sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole saatu valittua, neuvottelut käydään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Osa-aikaisten työaikaa pidennetään samassa suhteessa kuin osa-aikaisuus on kokoaikaisuuteen.

Määräaikaisten työntekijöiden osalta pidennys lasketaan suhteuttamalla työsuhteen pituus 12 kuukauteen.

Jos paikalliseen sopimukseen ei päästä, lyhennetään päivittäisiä virkistystaukoja yhteensä kuudella minuutilla tai vaihtoehtoisesti työnantaja päättää työaikalain puitteissa säännöllisen työajan pidentämisestä kahdella tunnilla kuukaudessa. Osa-aikaisten työaikaa pidennetään edellä mainitun kahden tunnin osalta samassa suhteessa kuin osa-aikaisuus on kokoaikaisuuteen.

8 § Säännöllisen työajan järjestäminen

Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää kaikille viikonpäiville.

9 § Jaksotyö

Työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää työaikalaisissa tarkoitetuksi jaksotyöksi, jolloin säännöllinen työaika (8 tuntia / 40 tuntia) voi olla enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi jaksotyössä olla enintään 13 tuntia, jollei paikallisesti toisin sovita. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei kuitenkaan voi olla jatkuvasti ja pitkäaikaisesti päivittäin yli 13 tuntia. Työaikaa tasataan seuraavalla viikolla, mikäli mahdollista.

Työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi jaksotyön teettämistä rajoittavat seuraavat määräykset:

Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkkään tasoittumisjakson kolmiviikkoisjaksona ylittää 150 tuntia.

Ulkomailla tehtävässä tuotantokohtaisessa työssä voidaan paikallisesti 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.

Kahden perättäisen kuusiviikkoisjakson enimmäistyöaika on 550 tuntia ja tästä voidaan sopia paikallisesti toisin.

Esimerkkejä jaksotyön käyttämisestä

Esimerkki 1 - 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

Esimerkki 2 – keskimäärin 40 h / viikko (sisältää yhden 150 h / kolmiviikkoisjakso), tasoittumisjakso kuusi viikkoa

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Yht.
	12	8	8	13	-	-	53
10	10	10	6	10	-	-	46
12	12	12	6	9	-	-	51
-	-	-	-	8	8	8	24
6	6	6	6	6	6	-	36
-	-	10	10	10	-	-	30

Pöytäkirjamerkintä:

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

10 § Työajan tasoittuminen

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

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

Soveltamisohje:

Työaikaa tasoitetaan aina kun mahdollista tasaisesti työsuhteen kestäessä.

11 § Jaksoylityö

Jaksoylityötä on työ, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan tasoittumisjaksolla. Työajan tasoittuminen keskimäärään tarkistetaan tasoittumisjakson lopussa.

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

Esimerkki 1: Kolmen viikon tasoittumisjaksossa säännöllinen työaika on 120 tuntia. Työntekijä on tehnyt tasoittumisjaksolla 150 tuntia. Ensimmäiset 18 jaksoylityötuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja tämän ylittävät tunnit (12 tuntia) korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

Esimerkki 2: Kuuden viikon tasoittumisjaksossa säännöllinen työaika on 240 tuntia. Työntekijä on tehnyt tasoittumisjaksolla 300 tuntia. Ensimmäiset 36 jaksoylityötuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja tämän ylittävät tunnit (24 tuntia) korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

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

12 § Jakson keskeytyminen

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

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

13 § Lepoajat ja vapaapäivät

Päivittäiset lepoajat

Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään ½-1 tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta, ja jota aikaa ei lueta työaikaan. Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa, ja jos lepoaikaa ei tämän vuoksi voida antaa, järjestetään työntekijälle tilaisuus aterioida 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 kymmenen minuutin pituista 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 ja jaksotyössä vähintään 9 tunnin keskeytymätön lepoaika.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia tilapäisestä edellä mainitun vuorokausilevon lyhentämisestä. Vuorokausilevon alitus korvataan kaksinker-
taisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovita.

Viikoittainen vapaa-aika

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

Soveltamisohje:

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

14 § Sunnuntaityö

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

Sunnuntaityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka (sunnuntaityökorotus). Sunnuntaityökorotus voidaan antaa osittain tai kokonaan

vapaana, jos siten vältetään osa-aikaistaminen tai lomauttaminen, tai jos näin sovitaan työntekijän kanssa.

Soveltamisohje

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

15 § Arkipyhät

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

16 § Yötyö

Tämän työehtosopimuksen mukaista työtä voidaan teettää yötyönä.

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

Elokuvatuotannossa ei makseta yötyökorotusta.

17 § Työaikasuunnitelma

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

18 § Työvuoroluettelo

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

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

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

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

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

IV Poissaolot

19 § Vuosiloma ja lomaraha

Vuosiloman pituus ja ajankohta määräytyvät vuosilomalain mukaan.

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

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

Vuosilomapalkka ja lomaraha maksetaan työnantajan kulloisenkin käytännön mukaisena ajankohtana yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Soveltamisohje:

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

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

20 § Sairausajan palkka

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

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

Jos työsuhde on jatkunut alle kuukauden, on työntekijällä oikeus saada 50 % palkastaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

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

21 § Lääkärintarkastukset

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

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

22 § Äitiys- ja isyysvapaat, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

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

Työntekijällä, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

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

Palkallinen isyysvapaa on 6 arkipäivää isyysvapaan alusta lukien.

23 § Tilapäiset poissaolot

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

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

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

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

V Matkustaminen vapaa-aikana ja matkakorvaukset

24 § Yleisiä määräyksiä

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat.

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

Projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustamiseen liittyvistä asioista voidaan sopia paikallisesti toisin ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja muut työnantajan suorittamat järjestelyt sekä verotuskäytäntö.

25 § Matka-aikaa koskevat määräykset

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

Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 75 % perustuntipalkasta ensimmäisiltä 12 tunnilta. Jos matkan kokonaiskesto on alle yksi tunti, ei korvausta makseta.

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

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

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

26 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat

Matkustamisessa noudatetaan verohallinnon vuosittain vahvistamaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista päivärahojen, ulkomaanpäivärahojen, yömatkarahan sekä kilometrikorvauksen euro-määrien osalta.

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

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

Päivärahan maksaminen edellyttää lisäksi, että työmatkan kuvaus- tai tuotantopaikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 100 kilometrin päässä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai hänen asunnostaan, riippuen siitä kummasta matka tehdään.

Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

VI Yhteistoiminta

27 § Luottamusmiesmääräykset

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

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

Luottamusmieheen sovelletaan työsopimuslain säännöksiä.

Luottamusmiehelle varataan tarvittava kohtuullinen aika luottamusmies-tehtävien hoitamiseen.

Luottamusmiehelle maksetaan 3 prosentin lisäkorvaus palkkaryhmä kolmen taulukkopalkasta.

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

28 § Ammatillinen koulutus

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

29 § Paikallinen sopiminen

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

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

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

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

- tasoittumisvapaiden pitämisaikajankohda tai siitä maksettava korvaus (10 §)
- vuorokausilevon lyhentäminen tai siitä maksettava korvaus (13 §)
- vuosilomapalkan ja lomarahen maksamisajankohda 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 13 tunnin (9 §)
- yötyöstä maksettava korvaus tai siitä annettava vapaa (16 §)
- projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustaminen (24 §)
- matka-ajan erillinen kiinteä korvaus (25 §).

Tällaisessa tapauksessa luottamusmiehelle annetaan tieto paikallisesta sopimisesta.

Paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää.

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

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

30 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet

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

Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla.

Työehtoja koskevat kysymykset käsitellään ensin työntekijän ja esimiehen välillä. Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi työntekijän ja esimiehen välillä, asia siirryy luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi.

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

31 § Järjestötoiminta

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

32 § Työpaikkakokoukset

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

33 § Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen voimassa ollessa tähän työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

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

34 § Jatkuvan neuvottelun periaate

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

35 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.11.2017 – 31.12.2019.

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

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO ry

SUOMEN JOURNALISTILIITTO ry



Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
Faksi 020 595 5001
www.palta.fi

Teme

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto ry
Meritullinkatu 33 A
00170 Helsinki
www.teme.fi



Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

Suomen Journalistiliitto ry
Siltasaarenkatu 16, PL 252
00531 Helsinki
www.journalistiliitto.fi