

## Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus

<b>I Yleiset määräykset</b> .....	<b>3</b>
1 § Sopimuksen soveltamisala.....	3
2 § Työnjohto-oikeus.....	3
3 § Järjestäytymisoikeus.....	3
4 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat .....	3
<b>II Palkkamääräykset</b> .....	<b>4</b>
5 § Elokuvatuotannon palkat.....	4
6 § TV-tuotannon palkat.....	6
<b>III Työaika</b> .....	<b>7</b>
7 § Säännöllinen työaika.....	7
8 § Säännöllisen työajan järjestäminen.....	7
9 § Jaksotyö.....	7
10 § Työajan tasoittuminen .....	7
11 § Jaksoylityö .....	8
12 § Jakson keskeytyminen .....	8
13 § Lepoajat ja vapaapäivät .....	8
Päivittäiset lepoajat .....	8
Vuorokausilepo .....	9
Viikoittainen vapaa-aika.....	9
14 § Sunnuntaityö .....	9
15 § Arkipyhät.....	9
16 § Yötyö.....	10
17 § Työaikasuunnitelma .....	10
18 § Työvuoroluettelo .....	10
<b>IV Poissaolot</b> .....	<b>11</b>
19 § Vuosiloma ja lomarahat.....	11
20 § Sairausajan palkka.....	11
21 § Lääkärintarkastukset.....	12

22 § Äitiys- ja isyysvapaat, vanhempainvapaa ja hoitovapaa .....	12
23 § Tilapäiset poissaolot .....	12
<b>V Matkustaminen vapaa-aikana ja matkakorvaukset .....</b>	<b>13</b>
24 § Yleisiä määräyksiä .....	13
25 § Matka-aikaa koskevat määräykset .....	13
26 § Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat .....	13
<b>VI Yhteistoiminta .....</b>	<b>14</b>
27 § Luottamusmiesmääräykset .....	14
28 § Ammatillinen koulutus .....	15
29 § Paikallinen sopiminen .....	15
30 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet .....	15
31 § Järjestötoiminta .....	16
32 § Työpaikkakokoukset .....	16
33 § Työrauha ja valvontavelvollisuus .....	16
34 § Sopimuksen voimassaolo .....	16

## 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

Irtisanoessaan työsopimuksen 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 säädettyin edellytyksin.  
Tällöin työsuhde päättyy välittömästi.

## II Palkkamääräykset

### 5 § Elokuvatuotannon palkat

Elokuvan päiväpalkkataulukko 1.2.2015 lukien:

Palkkaryhmittely		Työsuhteen kesto ja päiväpalkka		
		2–10 pv	11–24 pv	25 pv tai yli
PR 1	Avustava työ	122,82	112,68	103,66
PR 2	Toteuttava työ	216,34	184,80	158,87
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	259,15	197,20	171,27
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	304,24	236,64	214,09

Elokuvan kuukausipalkkataulukko 1.2.2015 lukien:

Palkkaryhmittely		Kuukausipalkka
PR 1	Avustava työ	1814,73 - 2137,31
PR 2	Toteuttava työ	2449,13 - 3118,18
PR 3	Vastuullinen toteuttava työ	3008,28 - 3737,07
PR 4	Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	3486,17 - 4513,65

Yli 60 päivän sopimukset voidaan tehdä kuukausipalkkasopimuksina.

Matalan rahoituksen tuotannoissa vähimmäispalkka voidaan määritellä 10 % taulukkopalkkaa alemmaksi. Tällaisiksi tuotannoiksi katsotaan lyhyt- ja dokumenttielokuvat.

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

## 6 § TV-tuotannon palkat

TV-tuotannon palkat 1.2.2015 lukien:

<b>Palkkaryhmittely</b>	<b>Päiväpalkka</b>	<b>Kuukausipalkka</b>
PR 1 Avustava työ	105,74 – 126,5	1814,73 - 2137,31
PR 2 Toteuttava työ	149,60 -210,84	2449,13 - 3118,18
PR 3 Vastuullinen toteuttava työ	174,70 - 281,12	3008,28 - 3737,07
PR 4 Taiteellisesti, teknisesti tai suunnittelullisesti vastuullinen työ	213,85 - 301,20	3486,17 - 4513,65

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.

### **III Työaika**

#### **7 § Säännöllinen työaika**

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

#### **8 § Säännöllisen työajan järjestäminen**

Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää kaikille viikonpäiville.

#### **9 § Jaksotyö**

Työehtosopimuksen mukainen työ voidaan järjestää työaikalaissa tarkoitetuksi jaksotyöksi, jolloin säännöllinen työaika (8 tuntia / 40 tuntia) voi olla enintään 16 tuntia kahden päivän jaksossa ja enintään 1080 tuntia 27 viikon pituisessa jaksossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi jaksotyössä olla enintään 13 tuntia, jollei paikallisesti toisin sovita.

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.

#### **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.

## 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 viikoina 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 työai-



kaan. Jos työ vaatii jatkuvaa työpaikalla oloa, ja jos lepoaika 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 yksinkertaisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovita.

### **Viikoittainen vapaa-aika**

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

### **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.

### **15 § Arkipyhät**

Jaksotyössä niissä jaksoissa, joihin sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, joulupäivä tai tapaninpäivä, jakson työaika lyhenee kutakin tällaista, muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvaa päivää 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 lomarahaa

Vuosiloman pituus ja ajankohta määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Lomarahaa on 50 % vuosilomalain mukaan kertyneen loman vuosilomapalkasta. Lomarahaa 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 lomarahaa maksetaan työnantajan kulloisenkin käytännön mukaisena ajankohtana yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Soveltamisohje:

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

Vuosiloman osalta voidaan paikallisesti sopia vuosiloman siirtämisestä ja lomapalkan maksamisesta vuosilomalain mukaisesti, lomarahaa 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 tai parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

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

## **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 1 - 12 tunneilta.

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.

### **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 kuvaus- tai tuotantopaikalle aterioinnin.

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

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

Tämän pykälän määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

## **VI Yhteistoiminta**

### **27 § Luottamusmiesmääräykset**

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla, Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan yhteinen luottamusmies, joka edustaa kyseisiä työntekijöitä työsuhdeasioissa ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevista asioista 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 luottamusmiestehtävien 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 ansionmenetys 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**

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

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

Mikäli yksittäinen työntekijä haluaa sopia työehtosopimuksesta poikkeavasti asiassa, joka koskee tasoittumisvapaiden pitämisajankohtaa tai siitä maksettavaa korvausta, vuorokausilevon lyhentämistä tai siitä maksettavaa korvausta, vuosilomapalkan ja lomarahen maksamisajankohtaa taikka vuosiloman siirtämistä, lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti tai lomarahen vaihtamista vapaaseen, voidaan paikallinen sopimus tehdä asianomaisen työntekijän ja työnantajan välillä.

Mikäli yksittäinen työntekijä haluaa sopia työehtosopimuksesta poikkeavasti vain hänen työhönsä liittyvässä asiassa, joka koskee vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämistä yli 13 tunnin, yötyöstä maksettavaa korvausta tai siitä annettavaa vapaata, matka-ajan erillistä kiinteää korvausta tai projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustamista, voidaan paikallinen sopimus tehdä asianomaisen työntekijän ja työnantajan välillä. Luottamusmiehelle annetaan tieto paikallisesta sopimisesta.

Paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää.

## **30 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet**

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

Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla.

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

Mikäli luottamusmies ja työnantajan edustaja eivät saa erimielisyyttä ratkaistuksi, asia voidaan siirtää yhteisellä muistiolla liittojen ratkaistavaksi.

Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan viedä 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 valmistelu-elinten kokouksiin osallistumista varten. Vapaan saaminen edellyttää, että asiasta on tapauskohtaisesti etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja ettei kokoukseen osallistuminen kohtuuttomasti häiritse normaalia työn tekemistä.

### **32 § Työpaikkakokoukset**

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

### **33 § Työrauha ja valvontavelvollisuus**

Työehtosopimuksen voimassa ollessa tähän työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

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

### **34 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.11.2014 – 31.10.2016.

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



Helsingissä 12. päivänä tammikuuta 2015

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO ry

SUOMEN JOURNALISTILIITTO ry