

# ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

---

## **Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimus**

---

1.10.2008 - 30.9.2011

Erityispalvelujen Työnantajaliitto /  
Elokuva-alan Työnantajayhdistys

Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry TeMe/  
Suomen Journalistiliitto

# ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

Elokuva-alan Työnantajayhdistys  
PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki  
Puhelin (09) 420 20, Faksi (09) 653 197  
[www.erityispalvelut.fi](http://www.erityispalvelut.fi)  
Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenliitto

Liittojohtaja	Varatuomari Kauko Rautiainen	(09) 4202 3228
Asiantuntija	Oikeustiet. kand. Jyrki Silventoinen	(09) 4202 3394
Sihteeri	Aune Heikkinen	(09) 4202 3227

# Sisällysluettelo

1 § Sopimuksen soveltamisala .....	1
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus.....	1
3 § Työhön ottaminen .....	1
4 § Työsuhteen päättymisen .....	1
5 § Vähimmäispalkat .....	3
6 § Työaika .....	7
7 § Pyhätyö .....	8
8 § Yötyö .....	9
9 § Ylityö .....	9
10 § Sunnuntaityö .....	10
11 § Vuosiloma .....	10
12 § Lomaltapaluuraha .....	10
13 § Palkanmaksu .....	11
14 § Sairausajan palkka .....	11
15 § Lääkärintarkastukset .....	12
16 § Äitiys- ja isyysvapaat, adoptiovapaa.....	13
17 § Tilapäiset poissaolot.....	14
18 § Matkat .....	14
19 § Matkakustannusten korvaus .....	15
20 § Vakuutukset ja vaaralliset työt.....	15
21 § Kuvauskalusto ja –tarpeisto .....	16
22 § Kuvauspaikka ja työpaikkaruokailu.....	16
23 § Työntekijän siirtäminen ulkomaiselle työnantajalle .....	16
24 § Tekijänoikeuksien luovutus .....	16
25 § Erinäisiä määräyksiä .....	17
26 § Työpaikkakokoukset .....	17
27 § Luottamusmiesmääräykset.....	18
28 § Koulutustoiminta.....	18
29 § Neuvottelujärjestys .....	18

30 § Työtaistelutoimenpiteet.....	19
31 § Voimassaolo.....	19
Allekirjoituspöytäkirja .....	20

# **Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus**

## **1 § Sopimuksen soveltamisala**

Tällä työehtosopimuksella määrätään TV- ja elokuvatuotantoa harjoittavien Erityispalvelujen Työnantajaliittoon kuuluvien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden palkka- ja työehdot.

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

## **2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus**

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

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

## **3 § Työhön ottaminen**

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

## **4 § Työsuhteen päättymisen**

Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsuhteen noudatettava työsuhteen keskeyttämättömästä kestosta riippuen seuraavia irtisanomisaikoja:

<b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
- enintään vuoden	14 päivää
- yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta	1 kuukausi
- yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta	2 kuukautta
- yli kahdeksan vuotta, mutta enintään kaksitoista vuotta	4 kuukautta
- yli kaksitoista vuotta	6 kuukautta

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

<b>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
- enintään viisi vuotta	14 päivää
- yli viisi vuotta	1 kuukausi

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

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

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

## 5 § Vähimmäispalkat

Lyhyen työsuhteen vähimmäispalkat (8 tunnin työpäivä)  
1.10.2008 lukien

<b>LTS</b>	<b>2–10 pv</b>	<b>11–29 pv</b>	<b>30–60 pv</b>
<b>Pr 1</b>	109.00	100.00	92.00
<b>Pr 2</b>	192.00	164.00	141.00
<b>Pr 3</b>	230.00	175.00	152.00
<b>Pr 4</b>	270.00	210.00	190.00

1.10.2009 lukien

<b>LTS</b>	<b>2–10 pv</b>	<b>11–29 pv</b>	<b>30–60 pv</b>
<b>Pr 1</b>	113.03	103.70	95.40
<b>Pr 2</b>	199.10	170.07	146.22
<b>Pr 3</b>	238.51	181.48	157.62
<b>Pr 4</b>	279.99	217.78	197.03

1.10.2010 lukien

<b>LTS</b>	<b>2–10 pv</b>	<b>11–29 pv</b>	<b>30–60 pv</b>
<b>Pr 1</b>	116.53	106.91	98.36
<b>Pr 2</b>	205.27	175.34	150.75
<b>Pr 3</b>	245.90	187.11	162.51
<b>Pr 4</b>	288.67	224.53	203.14

Yhden päivän kestävästä työsuhteesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kanssa erikseen.

Yli 60 päivän sopimukset tehdään kuukausipalkkasopimuksina.

Tuntipalkka saadaan jakamalla päiväpalkka luvulla 8

a) Dokumentti- ja lyhytelokuvatuotannossa työntekijän kanssa voidaan sopia päiväpalkasta siten, että se on vähintään 30-60 päivän taulukosta.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Dokumenttielokuvana pidetään tässä elokuvaa, jonka rahoitus koostuu tv-rahoituksen lisäksi muusta kotimaisesta julkisesta rahoituksesta.

Lyhytelokuvana pidetään tässä elokuvaa, joka em. rahoituksen lisäksi kestää enintään 30 minuuttia.

Mainoselokuvat, musiikki- ja yritysvideot eivät ole tässä tarkoitettuja dokumentti- tai lyhytelokuvia.

Tämä on enintään sopimuskauden mittainen kokeilu, jota tarkastellaan sopimuskauden puolivälissä.

b) Valmistelu- ja matkapäivien osalta noudatetaan tuntipalkkaa. Valmistelu tapahtuu välittömästi ennen kuvausten aloittamista.

c) Tuuraajan kanssa tehdään sopimus, jonka taulukko katsotaan vähintään varsinaisen tekijän keston mukaisesta taulukosta.

## Kuukausipalkkahaarukka

### **1.10.2008 lukien**

Pr 1	1501.00 – 1771.00
Pr 2	2032.00 – 2592.00
Pr 3	2500.00 – 3110.00
Pr 4	2900.00 – 3760.00

### **1.10.2009 lukien**

Pr 1	1556.54 – 1836.53
Pr 2	2107.18 – 2687.90
Pr 3	2592.50 – 3225.07
Pr 4	3007.30 – 3899.12

### **1.10.2010 lukien**

Pr 1	1604.79 – 1893.46
Pr 2	2172.50 – 2771.22
Pr 3	2672.87 – 3325.05
Pr 4	3100.53 – 4020.00

Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jolla on kahdeksan vuoden kokemus työehtosopimuksen tarkoittamissa työtehtävissä, vähimmäispalkkaa korotetaan 5 %:lla.

Yhteen produktion palkatun työntekijän palkka määräytyy päiväpalkkahinnoittelun mukaan.

Perustuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 162.

## **Palkkaryhmittely**

- I ryhmä: Tuotannossa avustava työ
- II ryhmä: Toteuttava työ
- III ryhmä: Toteuttava, vastuullinen työ
- IV ryhmä: Taiteellisesti päävastuullinen työ

Palkkaus määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan ja tehtävät on tällä perusteella ryhmitelty. Vaativuutta arvioidaan ensisijaisesti kunkin ryhmän otsikon mukaan. Alla on esimerkkejä palkkaryhmittelyyn sijoittelusta. Sijoittelussa on huomioitava, että tuotannot voivat olla erilaisia.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Ryhmittelymuutoksen johdosta kenenkään henkilökohtainen palkka ei laske.

## **Elokuvatuotanto**

- Pr 1: valoassistentti, runneri.
- Pr 2: valomies, kamera-assistentti.
- Pr 3: valaisija, key grip.
- Pr 4: ohjaaja, pääkuvaaja, lavastaja, leikkaaja

## **TV-tuotanto**

- Pr 1: kuvausapulainen, loggaaja.
- Pr 2: kameramies, kuvaussihteri.
- Pr 3: kuvaaja, äänittäjä.
- Pr 4: ohjaaja, tuottaja, toimittaja.

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

## **Harjoittelijan palkka**

Harjoittelijan palkka on 75 % Pr 1:n palkasta enintään kuuden kuukauden ajan. Harjoitteluajasta on sovittava kirjallisesti. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että käytetään enintään yhtä harjoittelijaa ammattiryhmää kohden.

Palkkamääräyksiä ei sovelleta opintoihin liittyvään työharjoitteluun.

## **Yhdistetyt tehtävät**

Kun työntekijä suorittaa työnantajalle useita tämän sopimuksen piiriin kuuluvia työtehtäviä, suorittaa työnantaja työntekijälle korvauksen kulloinkin korkeapalkkaisimman tehtävän mukaan paitsi kun on kysymyksessä tilapäinen tai koulutusmielessä suoritettava tehtävä.

## **6 § Työaika**

1. Työajaksi lasketaan kaikki työntekijän työnantajalle tekemä työ, myös matkat silloin, kun se on katsottava työpisteestä toiseen siirtymiseksi ja erikseen sovituiksi työnluonteisiksi matkoiksi työnantajan sijaintipaikkakunnan ulkopuolelle.
2. Työajaksi ei lasketa normaaleja matkoja työpaikalle ja sieltä pois.
3. Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika on enintään 7.5 tuntia vuorokaudessa ja 37.5 tuntia viikossa.

Työnantajan on laadittava viikoittainen työvuoroluettelo, jossa mainitaan aika, milloin työ alkaa ja päättyy sekä ruokailu- ja lepoajat. Edellä mainituista järjestelyistä tulee ilmoittaa työntekijöille mahdollisimman hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään 2 vuorokautta aikaisemmin. Mikäli tästä poiketaan, on siitä kussakin tapauksessa erikseen sovittava.

4. Kuukausipalkkaisen työntekijän säännöllinen työaika voidaan kuitenkin järjestää työaikalain tarkoittamaksi jaksotyöksi niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 112.5 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 75 tuntia.

5. Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään ½ - 1 tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan. Mikäli ruokailu tapahtuu työn ohessa, eikä työntekijällä ole oikeutta poistua työpaikalta lue-taan ruokailuaika työajaksi.

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

**Pöytäkirjamerkintä:**

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

## **7 § Pyhätyö**

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehtyä työtä pidetään sunnuntaityönä, samoin uudenvuoden- ja vapunaattona klo 18.00 jälkeen tehtyä työtä. Kirkolliset juhlapäivät ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 1. ja 2. pääsiäispäivä, helatorstai, helluntaipäivä, juhannuspäivä, pyhäinpäivä ja 1. ja 2. joulupäivä.

Pyhätyöstä maksetaan kaksinkertainen palkka.

## 8 § Yötyö

Yötyöksi katsotaan työ, jota teetetään kello 21.00 – 07.00 välisenä aikana. Yötyötä voidaan tehdä vain silloin kun käsikirjoitus tai sitä vastaava työsuunnitelma sitä vaatii.

Yötyölisänä maksetaan 10 %:n korotus tuntipalkkaan.

Elokuvatuotannossa ei makseta yötyökorotusta.

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

## 9 § Ylityö

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

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

Työnantajan tulee ilmoittaa ylityön teettämisestä työntekijälle viimeistään edellisenä päivänä ja tällöin säännöllisenä työaikana, paitsi milloin kiireellisessä keskeneräisessä työssä on tapahtunut teknillinen tai muu vastaava virhe, jolloin tieto ylityöstä voidaan antaa samana päivänä neljä tuntia ennen varsinaisen työajan päättymistä. Milloin jostakin poikkeuksellisesta syystä työtä on teetettävä ylityönä näistä määräyksistä poiketen, on työntekijälle suoritettava ylityökorvauksen lisäksi erilliskorvaus, jonka suuruus on kahden tunnin palkka.

## **10 § Sunnuntaityö**

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

## **11 § Vuosiloma**

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

Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle maksetaan vuosilomakorvauksena 13,5 % palkasta.

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

## **12 § Lomaltapaluuraha**

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta.

Lomaltapaluuraha suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan, ellei paikallisesti ole muuta sovittu, kunkin loman

osan päättyessä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on säädetty.

Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomaltapaluurahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomaltapaluuraha, kuten edellä 2. kappaleessa on määrätty.

**Soveltamisohje:**

Lomaltapaluurahan määrä lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan 25:llä ja kerrotaan 50 %:lla. Saatu lomaltapaluuraha/päivä kerrotaan pidettyjen lomapäivien lukumäärällä.

## **13 § Palkanmaksu**

Palkka maksetaan aikaisemman käytännön mukaan joko kaksi kertaa tai kerran kuukaudessa.

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

Palkanmaksun yhteydessä on työntekijälle annettava palkkalaskelma.

## **14 § Sairausajan palkka**

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, eikä hän ole tätä aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä tuottamuksellaan, työntekijällä on oikeus työsuhteen jatkuessa

saada työnantajalta täysi palkka kunkin työkyvyttömyystapa-  
uksen yhteydessä seuraavasti:

- jos työsuhde on jatkunut yli kuukauden enintään 28 päi-  
vältä,
- jos työsuhde on kestänyt yli kolme vuotta enintään 35  
päivältä,
- jos työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta, enintään 42 päi-  
vältä,
- jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta, enintään 56 päi-  
vältä

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

Sairausajan palkka suoritetaan niin, että sairausvakuutuslain  
tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä makse-  
taan täysi päiväpalkka ja tämän jälkeisiltä työpäiviltä päivä-  
palkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivä-  
rahan erotus. Jälkimmäisen palkanosan suorittaminen edellyt-  
tää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan  
tai jo maksetun päivärahan määrä.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajal-  
le sairastumisestaan. Työkyvyttömyys on vaadittaessa var-  
mennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin  
todistuksella.

## **15 § Lääkärintarkastukset**

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tu-  
levaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

1. Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella.

2. Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

3. Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella.

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

## **16 § Äitiys- ja isyysvapaat, adoptiovapaa**

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

Työntekijän ollessa edellisen kappaleen mukaisesti poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena aikana määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan palkkaa 72 arkipäivältä. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään yhdeksän kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista.

## **17 § Tilapäiset poissaolot**

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

### **Soveltamisohje:**

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

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään 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.

## **18 § Matkat**

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

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

Tämän sopimuksen 6 §:n mukaiset matkat korvataan työntekijälle tämän sopimuksen 6 §:n ja 9-10 §:n mukaisesti kuitenkin siten, että ylityökorvausta ei makseta, mikäli työntekijällä on oikeus matkustaa junassa makuuvaunussa tai laivalla hytissä.

Työnantaja maksaa työntekijän tämän sopimuksen mukaisen 6 §:n 1-kohdan mukaisen matkan joukkokuljetusvälineen toisessa luokassa, ellei matkaa suoriteta työnantajan omilla kuljetusvälineillä.

## **19 § Matkakustannusten korvaus**

Matkakustannukset korvataan suunnitelluilta kertaluonteisilta yli 16 tuntia kestäviltä työmatkoilta kulloinkin voimassa olevan verohallituksen ohjeen mukaisesti. Mikäli työmatka kestää yli 16 tuntia lasketaan matkan kesto työmatkan alusta lukien.

Tämän lisäksi työnantaja korvaa kohtuulliset yöpymiskustannukset majoitusliikkeen antamaa tositetta vastaan.

## **20 § Vakuutukset ja vaaralliset työt**

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen.

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin toimenpiteisiin työntekijän terveyden suojelemiseksi.

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

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

## **21 § Kuvauskalusto ja –tarpeisto**

Mikäli on sovittu, että työntekijä käyttää työssään omaa kuvauskalustoaan tai -laitteitaan ja näille aiheutuu työn aikana vahinkoa, korvaa työnantaja vahingon.

Oman kaluston käytöstä maksettava korvaus on eriteltävä työsopimuksessa.

## **22 § Kuvauspaikka ja työpaikkaruokailu**

Kuvauspaikalta tai sen läheisyydestä on työnantajan varattava työntekijöiden käyttöön tarpeellinen tila oleskelua varten kuvaustaukojen aikana.

Mikäli poikkeuksellisista olosuhteista johtuen kuvauspaikan läheisyydessä ei ole mahdollisuutta ruokailuun, työnantaja järjestää ruokailun kohtuullista korvausta vastaan.

## **23 § Työntekijän siirtäminen ulkomaiselle työnantajalle**

Työntekijän siirtämisestä ulkomaiselle työnantajalle sovitaan erikseen.

## **24 § Tekijänoikeuksien luovutus**

Tekijänoikeuksien luovutuksesta sovitaan erikseen työsopimuksen tekemisen yhteydessä kirjallisesti niiden työntekijöiden kanssa, joilla on tekijänoikeuslain mukainen tekijänoikeus. Muut tekijänoikeudet pysyvät työntekijöillä.

## **25 § Erinäisiä määräyksiä**

Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle maksetun henkilökohtaisen palkan alenemista.

## **26 § Työpaikkakokoukset**

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

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygienia-asta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

## **27 § Luottamusmiesmääräykset**

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

Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamusmiehenä ja missä tämä on tavattavissa.

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle tehtävän hoitamisesta korvauksen, jonka suuruus on 3% pr 3 taulukkopalkasta. Tämä edellyttää, luottamusmies edustaa vähintään 5 työntekijää.

## **28 § Koulutustoiminta**

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus:

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

2. Koulutustoimintaa koskevissa kysymyksissä noudatetaan muutoinkin keskusjärjestöjen allekirjoittamaa koulutustoimintaa koskevaa pöytäkirjaa.

## **29 § Neuvottelujärjestys**

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyskysymyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työn-

tekijäin luottamusmiehen kesken ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

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

### **30 § Työtaistelutoimenpiteet**

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

### **31 § Voimassaolo**

1. Tämä sopimus on voimassa 1.10.2008 lukien 30.9.2011 saakka, ellei allekirjoituspöytäkirjasta muuta johdu, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolen väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 22. lokakuuta 2008

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÄT ry

SUOMEN JOURNALISTILIITTO ry

# **Allekirjoituspöytäkirja**

Elokuva- ja TV-tuotantoa koskeva työehtosopimuksen uudistaminen

## **1 §**

Ei muutosta

## **4 §**

Lakisääteiset irtisanomisajat

## **5 §**

Lyhyen työsuhteen jaksot

2 - 10	päivää
11 - 29	päivää
30 - 60	päivää

yli 60 päivän sopimukset tehdään kuukausipalkkasopimuksina.

a) Dokumentti- ja lyhytelokuvatuotannossa työntekijän kanssa voidaan sopia päiväpalkasta siten, että se on vähintään 30 - 60 päivän taulukosta.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Dokumenttielokuvana pidetään tässä elokuvaa, jonka rahoitus koostuu tv-rahoituksen lisäksi muusta kotimaisesta julkisesta rahoituksesta.

Lyhytelokuvana pidetään tässä elokuvaa, joka em. rahoituksen lisäksi kestää enintään 30 minuuttia.

Mainoselokuvat, musiikki- ja yritysvideot eivät ole tässä tarkoitettuja dokumentti- tai lyhytelokuvia.

Tämä on enintään sopimuskauden mittainen kokeilu, jota tarkastellaan sopimuskauden puolivälissä.

b) Valmistelu- ja matkapäivien osalta noudatetaan tuntipalkkaa.

Valmistelu tapahtuu välittömästi ennen kuvausten aloittamista.

c) Tuuraajan kanssa vähintään varsinaisen tekijän sopimuksen keston mukaisena.

### **Palkkaryhmittely**

1. Tuotannossa avustava työ
2. Toteuttava työ
3. Toteuttava, vastuullinen työ
4. Taiteellisesti päävastuullinen työ

Esimerkkejä palkkaryhmittelyyn sijoittelusta. Sijoittelussa on huomioitava, että tuotannot voivat olla erilaisia.

### **Elokuvatuotanto**

Pr 1: valoassistentti, runneri

Pr 2: valomies, kamera-assistentti.

Pr 3: valaisija, key grip

Pr 4: ohjaaja, pääkuvaaja, lavastaja, leikkaaja

### **TV-tuotanto**

Pr 1: kuvausapulainen, loggaaja

Pr 2: kameramies, kuvaussihteeri

Pr 3: kuvaaja, äänittäjä

Pr 4: ohjaaja, tuottaja, toimittaja

## **6 §**

### **Työaika**

1. Työvuoroluettelo omaksi kappaleeksi.

2. Työvuoroluettelo ilmoitettava mahdollisimman hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 2 vuorokautta aikaisemmin.

3. Kuukausipalkkaisen työaika on keskimäärin enintään 7,5 t vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa .... tasoittuu enintään kolmen viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin 37,5 tuntiin.

Tunnin pidennys pois.

4. ... on enintään 112,5 tuntia ja kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 75 tuntia.

5. .... työaika on 6 tuntia pitempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään ½ - 1 tunnin kestävä ....Mikäli ruokailu tapahtuu työn ohessa luetaan ruokailuaika työajaksi.

## **7 §**

Pyhätyö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehtyä työtä pidetään sunnuntaityönä, samoin uudenvuoden- ja vapunaattona klo 18.00 jälkeen tehtyä työtä. Kirkolliset juhlapäivät ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 1. ja 2. pääsiäispäivä, helatorstai, helluntaipäivä, juhannuspäivä, pyhäinpäivä ja 1. ja 2. joulupäivä.

Pyhätyöstä maksetaan kaksinkertainen palkka.

## **8 §**

Yötyökirjaus: poistetaan elokuvatuotannosta.

## **9 §**

Ylityön kiinteä korvaus poistetaan

## **13 §**

Poistetaan (Työajan lyhentäminen)

## **17 §**

Äitiysvapaan palkka

Äitiysvapaalla olijalle maksetaan palkka 72 arkipäivältä. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään yhdeksän kuukautta ennen äitiysloman alkamista.

## **20 §**

Matkakustannusten korvaus

Matkakustannukset korvataan suunnitelluilta kertaluontoisilta yli 16 tuntia kestäviltä työmatkoilta kulloinkin voimassa olevan verohallituksen ohjeen mukaisesti.

## **22 §**

Oman kaluston käytöstä maksettava korvaus on eriteltävä työsopimuksessa.

## **28 §**

Lm. korvaus: vähintään 5 edustettavaa, korvaus 3 % pr 3 taulukkopalkasta

Suositus: Enintään yksi harjoittelija ammattiryhmää kohti.

Kuukausipalkanjakaja: 162

## **Palkkataulukot**

LTS

	2 -10	11 -29	30 -60
pr1	109,00	100,00	92,00
pr2	192,00	164,00	141,00
pr3	230,00	175,00	152,00
pr4	270,00	210,00	190,00

Voimassa oleviin LTS-sopimukseen 3 %:n korotus henkilökohtaisiin palkkoihin 23.10.2008 lukien, edellyttäen että sopimus hyväksytään.

## **KK-palkat**

pr 1	1501,00 – 1771,00
pr 2	2032,00 - 2592,00
pr 3	2500,00 - 3110,00
pr 4	2900,00 - 3760,00

## **Palkankorotukset**

1.10.2008	3.0%
1.10.2009	3.7%
1.10.2010	3.1%

## **Voimassaoloaika**

1.10.2008 – 30.9.2011

Helsingissä 22. lokakuuta 2008

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÄT TEME ry

SUOMEN JOURNALISTILIITTO ry

Jälkipainos kielletään