

**SUOMEN KANSALLISTEATTERIN
TEKNIKKAA JA VASTAAVIA KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS 2014 – 2016**

Suomen Teatterit –
Finlands Teatrar ry
Meritullinkatu 33 G 2, 00170 Helsinki
Puh. (09) 2511 2150
www.suomenteatterit.fi

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Paasivuorenkatu 4-6 A, 00530 Helsinki
Puh. (09) 020 774 002
www.pam.fi

Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden liitto ry
Meritullinkatu 33 A, 00170 Helsinki
Puh. (09) 2511 2140
www.teme.fi

SUOMEN KANSALLISTEATTERIN TEKNIKKAA JA VASTAAVIA KOSKEVA	
TYÖEHTOSOPIMUS 2014-2016	5
I YLEISET SÄÄNNÖKSET	5
1 § Soveltamisala.....	5
2 § Yleiset sopimukset	5
II TYÖSUHDE	5
3 § Työsuhteen syntyminen.....	5
4 § Työsuhteen päätyminen	6
5 § Työnjohto ja valvonta.....	6
6 § Muut työsuhdetta koskevat säännöt.....	7
III TYÖAIKA	7
7 § Säännöllinen työaika	7
8 § Työvuoroluettelo.....	9
9 § Vuorokautiset lepoajat	10
10 § Viikoittaiset vapaapäivät.....	11
IV PALKKAUS	12
11 § Peruspalkka	12
12 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa	12
13 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palvelusaika ..	12
14 § Muu henkilökohtainen lisä.....	13
14a § Operaattorilisä.....	14
15 § Kannustinpalkkio	14
16 § Palkan tarkistaminen.....	15
17 § Osakuukauden palkka.....	15
18 § Näytäntötyöntekijän erityiskorvaus	15
19 § Kuukausipalkan jakaja	16
20 § Palkanmaksu	16
V ERILLISET KORVAUKSET	16
21 § Lisätönn määritelmä ja korvaaminen.....	16
22 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen.....	16
23 § Iltatyö ja -korvaus	18
24 § Yötyö ja -korvaus	18
25 § Pitkän vuoron korvaus.....	18
26 § Sunnuntaityö ja lepoaika lyhentävä työ	18
27 § Ylimääräiset vapaapäivät.....	19
28 § Hälytysraha	19
29 § Hätätyö	19
30 § Matkustaminen, kiertue- ja ulkomailta tapahtuva työ.....	20
31 § Työntekijän siirto muuhun työhön.....	21
VI VUOSILOMA	21
32 § Vuosiloma	21
33 § Vuosiloman pituus	21
34 § Työntekijän oikeus vapaaseen.....	22
35 § Työssäolopäivien ja -tuntien veroiset päivät ja tunnit	22
36 § Vuosiloman antaminen	25
37 § Työkyvyttömyys lakisääteisen vuosiloman alkaessa ja aikana	26
38 § Vuosilomapalkka	26
39 § Lomaraha	26
40 § Lomakorvaus 34 §:n mukaisen vapaan perusteella	27

41 §	Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä.....	27
VII	TYÖLOMA JA PERHEVAPAAT	28
42 §	Oikeus sairauslomaan.....	28
43 §	Sairausloma-ajan palkka.....	29
44 §	Rikoksella aiheutettu henkilövahinko.....	30
45 §	Työtapaturma ja ammattitauti	31
46 §	Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus.....	32
47 §	Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	33
48 §	Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin	34
49 §	Tilapäinen hoitovapaa.....	35
50 §	Opintovapaa.....	36
51 §	Eräät työlomat	37
VIII	ERINÄISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ	38
52 §	Työpuku ja suojavaatetus.....	38
53 §	Koulutustilaisuudet.....	38
54 §	Kuntoutus	38
55 §	Järjestäytymisvapaus	38
56 §	Jäsenmaksujen periminen.....	39
57 §	Järjestötoimintaan osallistuminen.....	39
58 §	Ryhmähenkivakuutus	39
59 §	Perehdytyskorvaus	39
60 §	Varallaolo- ja päivystystehtävät	39
IX	LUOTTAMUSMIES	39
61 §	Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus.....	39
62 §	Luottamusmiehen valinta	40
63 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus.....	40
64 §	Tietojen ja selvitysten saanti.....	40
65 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutusoikeudet.....	40
X	SOPIMUSTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET	40
66 §	Työrauhavelvoite	40
67 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	41
68 §	Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen	41
69 §	Sopimuksen voimassaoloaika	41
LIITE 1:	KANSALLISTEATTERIN TEHTÄVÄNIMIKKEET JA PALKKARYHMITTELY...42	
LIITE 2:	TYÖPAIKKADEMOKRATIASOPIMUS	44
LIITE 3:	KOKONAISPALKKAUS/KOKONAISTYÖAIKA	45
LIITE 4:	TUNTIPALKKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET ..47	
LIITE 5:	PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	50

SUOMEN KANSALLISTEATTERIN TEKNIKKAA JA VASTAAVIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 2014 – 2016

I YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 § Soveltamisala

Tällä sopimuksella on sovittu Suomen Kansallisteatterin työsuhteessa olevien teknisen ja toimistohenkilökunnan tai heihin verrattavan henkilökunnan työ- ja palkkaehdoista jäljempänä ilmenevällä tavalla.

Suomen Kansallisteatterista käytetään tässä sopimuksessa nimitystä teatteri. Työsuhteessa Suomen Kansallisteatteriin olevasta henkilöstä käytetään nimitystä työntekijä.

2 § Yleiset sopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan soveltuvin osin seuraavia TT:n ja SAK:n välisiä yleisiä sopimuksia:

- Yleissopimus vuodelta 1997
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen vuodelta 2001

II TYÖSUHDE

3 § Työsuhteen syntyminen

Työsopimus

Työsopimus on tehtävä aina kirjallisesti ja se on voimassa joko toistaiseksi tai määräajan. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien kirjalliset työsopimukset.

Soveltamisohje

Työntekijällä on oikeus olla antamatta luottamusmiehelle työsopimustaan koskevia tietoja.

Pöytäkirjamerkintä

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaisin edellytyksin.

Määräaikaisuuden peruste on kirjattava työsopimukseen.

Ellei työsopimuksessa ole toisin sovittu, katsotaan työsopimus työsuhteen alkaessa tehdyksi neljän kuukauden koeajalla, jonka kuluessa työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa.

Pöytäkirjamerkintä

Teatteri ilmoittaa koeajasta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

4 § Työsuhteen päätyminen

1. Työsuhteen irtisanominen

Irtisanominen on aina suoritettava kirjallisesti.

Soveltamisohje

Työnantajan ja työntekijän irtisanomiseen sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 6 luvun mukaisia irtisanomisaikoja:

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä, ellei muusta ole sovittu,

- 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
- 2) 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 1) 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Pöytäkirjamerkintä

Teatteri ilmoittaa ao. luottamusmiehelle mahdollisista työntekijöiden irtisanomisista ja lomautuksista kaksi viikkoa ennen päätöksen toimeenpanoa, jotta liittoa voidaan kuulla.

2. Työsuhteen purkaminen on aina suoritettava kirjallisesti ja siitä on ilmoitettava luottamusmiehelle.

Soveltamisohje

Työsuhde voidaan purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä mainituissa tapauksissa.

5 § Työnjohto ja valvonta

Teatterilla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa ja erottaa työntekijä.

6 § Muut työsuhdetta koskevat säännöt

Aikaisemmin voimassa olleet edut

Jos teatteri on antanut työntekijälle taikka teatteri ja työntekijä ovat sopineet paremmista eduista kuin tämä työehtosopimus edellyttää, ei näitä etuja tämän sopimuksen perusteella huononnetta.

Teatterin ja työntekijän yleiset velvollisuudet

Teatterin tulee

- selvittää uudelle työntekijälle, mitä työehtosopimusta ja mitä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää hänen työsuhteeseensa sovelletaan ja kuka toimii työntekijöiden luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna ja mistä heidät tavoittaa.
- suhtautua luottamuksella työntekijään, tiedottaa hänelle häntä koskevista päätöksistä;
- neuvotella luottamuksella työntekijän kanssa tämän tehtäviä koskevissa teatterin asioissa; sekä
- selvittää työntekijälle tämän asema, tehtävät ja vastuut teatterin organisaatiossa ja niissä tapahtuneet muutokset mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä edistää muullakin tarkoituksenmukaisella tavalla työntekijän pyrkimyksiä, jotka tarkoittavat teatterin toiminnan kehittämistä.

Työntekijän tulee

- suorittaa hänelle annettu työ huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, mitä teatteri työn suoritustavan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa; ja
- välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja mikä olisi omiaan tuottamaan vahinkoa teatterille.

Työntekijän tehtäviin kuuluvat teatterin toimintaa palvelevat työ sopimuksen mukaiset tekniset ja esitystoimintaan liittyvät työt.

III TYÖAIKA

7 § Säännöllinen työaika

Työaikamuodot

Työntekijän säännöllinen työaika määräytyy häneen sovellettavan työaikamuodon mukaan siten kuin tässä työaikaluvussa on tarkemmin määrätty.

Näytäntötyöntekijät

Näytäntötyöntekijöiden työaika järjestetään siten, että näytäntövuotena työtuntimäärä tasoittuu keskimäärin 38,25 tuntiin viikossa jäljempänä olevin edellytyksin. Työviikko alkaa maanantaina kello 8.00.

Työvuoron pituus on vähintään 4,5 tuntia ja enintään 13 tuntia. Enimmäispituisia työvuoroja voidaan teettää teoskohtaisilla runkoryhmillä tilapäisesti uuden näytelmän harjoituspäivinä ja niitä voidaan teettää yhteensä näytäntövuoden aikana 32 samalla henkilöllä. Työviikon enimmäispituus voi harjoitusviikkoina olla enintään 60 tuntia.

Jos lauantain tai sunnuntain työaika ylittää 8 tuntia, seuraavalla työviikolla työntekijälle taataan yksi enintään 6,5 tunnin työpäivä.

Soveltamisohje

Tämä sääntö ei poista työntekijän oikeutta 25 §:n mukaiseen pitkän vuoron korvaukseen.

Vuosittainen työaika

Työntekijän vuosittaisten työpäivien ja -tuntien lukumäärä on vuosilomaoikeuden ollessa:

2 pv, 219 työpäivää ja 1752 tuntia
2,5 pv, 216 työpäivää ja 1728 tuntia
3 pv, 210 työpäivää ja 1680 tuntia.

Huomautus

Työajan lyhennys on otettu huomioon työpäivien määrässä. Näytäntövuosi on aina 1.8. – seuraavan vuoden 31.7. välinen aika. Työnantaja laatii näytäntövuoden alussa alustavan suunnitelman näytäntövuoden työ- ja vapaapäivien sijoittumisesta.

Työajan tasoittumiseksi annetut vapaat katsotaan työpäiviksi. Edellä mainitussa suunnitelmassa näytäntövuoden ajalle sijoitetut vapaapäivät eivät ole työpäiviä.

Päivätyöntekijät

Säännöllinen työaika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Sen viikon alusta, jolle kesäkuun 1. päivä sattuu siihen saakka, kun näyttelijöiden harjoitus- ja esitystoiminta alkaa, säännöllinen työaika on kuitenkin 6,5 tuntia vuorokaudessa ja 32,5 tuntia viikossa. Ruokatauko ei sisälly työaikaan.

Toimisto

Säännöllinen työaika on 7 tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa. Sen viikon alusta, jolle kesäkuun 1. päivä sattuu siihen saakka, kun näyttelijöiden harjoitus- ja esitystoiminta alkaa, säännöllinen työaika on kuitenkin 6 tuntia vuorokaudessa ja 30 tuntia viikossa. Ruokatauko ei sisälly työaikaan.

Lipunmyyjät

Lipunmyyjien säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 9 tuntia. Yhdeksän tunnin enimmäispituisia työpäiviä voidaan teettää enintään 4 kahdessa viikossa. Säännöllinen viikoittainen työaika on keskimäärin 35 tuntia. Työajan tasoittumisjakso on näytöntövuosi. Viikoittainen työaika voidaan järjestää viisiksi kuusipäiväiseksi. Kuusipäiväisillä viikoilla ja pitkillä työvuoroilla kerrytetään kesävapaata tasaisesti koko näytöntövuoden aikana. Ruokatauko ei sisälly työaikaan.

Vuosittainen työaika on vuosilomaoikeuden ollessa:

2 pv, 228 työpäivää ja 1596 tuntia;

2,5 pv, 225 työpäivää ja 1575 tuntia; ja

3 pv, 219 työpäivää ja 1533 tuntia.

Työnantaja laatii näytöntövuoden alussa alustavan suunnitelman näytöntövuoden työ- ja vapaapäivien sijoittamisesta.

Keittiötyö

Säännöllinen työaika on 7 tuntia vuorokaudessa. Säännöllinen viikoittainen työaika on keskimäärin 35 tuntia. Työajan tasoittumisjakso on näytöntövuosi. Ruokatauko ei sisälly työaikaan.

Keittiöhenkilökunnan vuosittaisten työpäivien ja työtuntien lukumäärä on vuosilomaoikeuden ollessa:

2 pv, 228 työpäivää ja 1596 tuntia;

2,5, pv 225 työpäivää ja 1575 tuntia;

3 pv, 219 työpäivää ja 1533 tuntia.

Muut työntekijät

Muitten työntekijäin työaikajärjestelyssä noudatetaan teatterissa vallitsevaa käytäntöä, ellei siitä erikseen toisin sovita.

Kaksiosaista työpäivää tekeväälle kuiskaajalle ja järjestäjälle taataan ensi-illan jälkeen viisi seuraavaa aamupäivää vapaata.

8 §

Työvuoroluettelo

a) Säännöllinen päivätyö

Päivätyöntekijöiden työaika sijoitetaan säännöllisesti toistuviksi vuoroiksi.

b) Näytäntötyö

Näytäntöihin osallistuvia työntekijöitä varten on työnantajan laadittava työvuoroluettelo, jossa mainitaan milloin työntekijän säännöllinen työaika alkaa ja päättyy, sekä päivittäiset ja viikoittaiset lepoajat.

Pöytäkirjamerkintä

Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työaika, jonka sijoittamisesta työnantaja määrää työnjohto-oikeutensa puitteissa. Työvuoroluetteloon saa sisällyttää ainoastaan säännölliseen työaikaan kuuluvaa työaika.

Työvuoroluettelo laadittaessa pyritään mahdollisimman suureen suunnitelmallisuuteen.

Pöytäkirjamerkintä

Työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi voidaan työtä teettää ainoastaan työntekijän suostumuksella.

Työvuoroluettelo on laadittava kaksiviikkoiskausittain siten, että siitä ilmenevät työntekijän työvuorot yhdeltä viikolta sitovasti ja yhdeltä viikolta alustavasti sekä vapaapäivät kahdelta viikolta sitovasti. Työvuoroluettelo on annettava työntekijälle viimeistään torstaina ennen asianomaisen kaksiviikkoisjakson alkua.

c) Lipunmyyjät

Työvuoroluettelo laaditaan kaksiviikkoiskausittain etukäteen.

d) Keittiötyö

Työvuorolista laaditaan kolmen viikon jaksoissa. Uusi lista annetaan tiedoksi viikkoa ennen edellisen listan päättymistä.

e) Muut työt

Työ tapahtuu tehtävä- ja aluekohtaisen tarpeen mukaisesti sovittuna aikana.

9 §

Vuorokautiset lepoajat

Päivittäiset lepoajat

Mikäli työvuoro on yli seitsemän tuntia, annetaan työntekijälle yksi säännöllinen puoli tuntia kestävä lepotauko, jota ei lueta työaikaan. Tämä ei kuitenkaan koske sellaisia työntekijöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätöntä. Lepotauko sijoitetaan mahdollisuuksien mukaan työvuoron keskivaiheille. Työntekijälle annetaan päivittäin 10 minuutin pituinen kahvitauko, joka järjestetään tarvittaessa vuorottain ja muutenkin siten, ettei siitä aiheudu häiriöitä työn kululle.

Alle seitsemän tunnin työvuoroon, mikäli siihen ei kuulu puolen tunnin ruokataukoa, tulee sisältyä vähintään yksi 15 minuutin pituinen virkistystauko.

Soveltamisohje

Jollei ruokailutaukoa voida työtehtävien laadun vuoksi järjestää edellä säädetyn mukaisesti, työntekijälle on annettava tilaisuus aterioida työaikana työpaikalla.

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden lepoaikojen suhteen noudatetaan lisäksi, mitä nuoria työntekijöitä koskevassa laissa (998/93) on säädetty.

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 10 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

Pöytäkirjamerkintä

Vähimmäislepoajasta voidaan poiketa työaikalain (605/96) 29 §:n mukaisesti.

10 § Viikoittaiset vapaapäivät

Viikoittainen vapaa-aika

Viikon aikana annetaan työntekijälle vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika. Viikoittainen vapaa-aika pyritään antamaan pääsääntöisesti samoina viikonpäivinä. Päivätyöntekijöillä lauantai on vapaapäivä.

Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia.

Viikon toinen vapaapäivä

Mikäli työntekijälle annetaan viikolla toinenkin vapaapäivä, pyritään se mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen.

Pöytäkirjamerkintä

Työntekijän kanssa voidaan sopia viikon toisen vapaapäivän sijoittamisesta muuhunkin ajankohtaan, esim. vuosiloman yhteyteen tai talvivapaaksi sellaiseen ajankohtaan, joka muutoin ei olisi vapaa.

Edellä 7 §:n mukaisesti vahvistetun näytöntövuoden työpäivien ulkopuoliset päivät ovat työntekijän vapaapäiviä.

Soveltamisohje

Vapaapäivien laskeminen vuosityöaikaa noudattavilla työn keskeydyttyä kesken näytöntövuoden:

Kun työsuhde alkaa tai päättyy kesken näytöntövuoden tai kun työnteko keskeytyy sairausloman, äitiysvapaan tai muun sellaisen syyn vuoksi kesken

näytäntövuoden, lasketaan keskeytyksen ulkopuoliseen aikaan sisältyvät työ- ja vapaapäivät uudelleen siten, että työaika tasaantuu kyseisen työaikamuodon viikoittaiseen työaikaan ja viisipäiväiseen työviikkoon.

Saamatta jääneet vapaapäivät tulee ensisijaisesti antaa vapaana. Mikäli se ei ole mahdollista, ne korvataan maksamalla jokaista saamatta jäänyttä vapaapäivää kohden yksinkertaiseen tuntipalkkaan perustuva päiväpalkka. Näytäntövuosittaista ylityötä ei muodostu, koska näytäntövuotisten työpäivien lukumäärä ei täyty.

On huomattava, että vuosiloma määräytyy lomanmääräytymisvuosittain eli 1.4. – 31.3. Kun vapaapäivät määräytyvät näytäntövuosittain eli 1.8. – 31.7., tulee vuosiloma- ja vapaapäivät laskea erikseen.

IV PALKKAUS

11 § Peruspalkka

Työntekijälle maksetaan tämän sopimuksen liitteenä 1 olevasta palkkaryhmittelystä ilmenevä, asianomaisen työntekijän tehtäviä vastaavan nimikkeen mukainen peruspalkka. Teatteri käyttää tehtäväkohtaisena palkkana hyvän ja erittäin hyvän ammattitaidon perusteella sekä poikkeuksellisen hyvien työtulosten vuoksi kaikkia palkkaryhmittelyn nimikkeitten peruspalkkoja. Jos asianomaisen työntekijän tehtäviä vastaavaa nimikettä ei hinnoittelussa ole mainittu, niin työntekijälle maksetaan hänen ammattiaan ja työtään lähinnä vastaavan nimikkeen mukainen peruspalkka.

Pöytäkirjamerkintä

Viimeksi mainitun työntekijän peruspalkkaa määriteltäessä otetaan huomioon hänen tehtäviensä ja koulutuksensa lisäksi hänen asemansa verrattuna palkkahinnoittelussa mainittujen työntekijäin ja vastaavia tehtäviä suorittavien työntekijäin asemaan ja/tai peruspalkkaan sijoittamisperusteisiin. Mikäli työntekijä suorittaa useampia tehtäviä ja tämän vuoksi mikään hinnoittelussa mainittu nimike ei vastaa hänen tehtäviään, peruspalkka määritellään eri tehtäviin käytettävien työaikojen perusteella tarpeen vaatiessa paikallisesti neuvotellen.

12 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa

Henkilökohtainen lisä on vähintään 5 % peruspalkasta, kun työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta tai vähintään 10 % peruspalkasta, kun työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta työsuhteessa.

13 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palvelusaika

1. Oman tai muun ammattiteatterin palvelu ja muun työnantajan palvelu, josta on olennaista hyötyä ko. tehtävässä.

Soveltamisohje

Kyseessä tulee olla työsopimukseen perustuva palvelussuhde, joten esim. pelkkä omistussuhde tai osakkuus ei riitä eikä toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana.

Samalla ammattialalla palvelusta on katsottava olevan aina olennaista hyötyä. Muutoin olennaisen hyödyn arviointiin sisältyy harkintaa. Jokainen tapaus ratkaistaan tapauskohtaisesti siten, että samankaltaisissa tapauksissa on pyrittävä mahdollisimman yhtenäiseen käytäntöön

Lisään oikeuttavaksi ajaksi luetaan yhdenkin päivän kestänyt palvelussuhde. Lisään oikeuttavat ja sitä vähentävät kalenteripäivät muunnetaan tarvittaessa kuukausiksi käyttämällä jakajana 30 ja vuosiksi käyttämällä jakajana 365.

Työntekijän saman ajankohdan eri palveluksista otetaan huomioon ainoastaan yksi palvelussuhde palvelusaikaa määrättäessä. Jos työntekijällä on samana ajankohtana ollut useita osa-aikaisia em. lisäksi sinänsä oikeuttavia palvelussuhteita, niiden työajat lasketaan yhteen kuitenkin enintään täyden työajan enimmäismäärään asti.

2. Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaista osaa maksetaan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Muun kuin oman teatterin palvelusta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Mikäli selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään takautuvasti, tähän palvelukseen perustuvaa kokemuslisää maksetaan enintään kahden vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Soveltamisohje

Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaista osaa ei tarvitse hakea, mutta työntekijä on velvollinen esittämään em. luotettavat kirjalliset selvitykset muun työnantajan palvelusajoista, muusta alalla oloajasta tai koulutuksesta.

3. Osa-aikatyöstä luetaan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaksi ajaksi sen suhteellinen osuus ko. tehtävän säännöllisestä työajasta.
4. Lisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika.
5. Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä vuosiloma-aika, vanhempainvapaat, eikä yhteensä enintään 30 kalenteripäivän työloma tai muu luvallinen poissaoloaika kalenterivuodessa.

14 § Muu henkilökohtainen lisä

Työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena on ensisijaisesti työntekijän henkilökohtainen osaaminen, henkilökohtaiset tulokset ja koulutus.

Henkilökohtaisen lisän yleiset maksamisperusteet selvitetään yhteisesti henkilöstön tai sen edustajien kanssa. Henkilökohtaisia lisiä maksettaessa on eri työntekijäryhmiä kohdeltava tasapuolisesti. Työntekijälle on pyydettäessä ilmoitettava häntä koskevan henkilökohtaisen lisän maksamisen perustelut.

Soveltamisohje

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet määritellään paikallisesti.

Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat työtulosten ja tavanomaisten työtehtävien hallinnan lisäksi olla esimerkiksi monitaitoisuus sekä erityistiedot ja -taidot, mikäli näitä voidaan käyttää omaa pääasiallista vastuualuetta laajemmin hyväksi työyhteisössä, tai muut työn onnistumisen kannalta tärkeät tekijät. Em. tekijöitä voivat olla esim. yhteistyökyky, vastuuntunto, joustavuus ja kehityshakuisuus. Myös palvelusaikana hankittu koulutus, esim. suoritettu ammattitutkinto, johtaa muun henkilökohtaisen lisän uudelleen arvioimiseen.

Uusia työntekijöitä otettaessa voidaan palvelussuhteen alusta lukien maksaa henkilökohtaista lisää, jonka perusteena on lähinnä aikaisemmassa toiminnassa todettu ammatinhallinta ja työtulokset.

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen. Henkilökohtaisen lisän myöntämisen ja muuttamisen pitäisi perustua henkilön työsuorituksen arviointiin, joka voidaan suorittaa esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä.

Harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on työntekijän tehtävien määrän ja laadun muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai työntekijästä itsestään johtuva työtulosten huomattava huonontuminen.

Paikallinen sopiminen

Henkilöiden arvioiminen ja muun henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteista neuvotellaan paikallisesti. Tavoitteena on, että muun henkilökohtaisen lisän perusteista on mahdollisimman laaja yksimielisyys työnantajan ja henkilöstön kesken.

14a § Operaattorilisä

Mikäli valaistus-, tehoste- tai näyttämömies suorittaa operaattoritehtäviä, maksetaan hänelle siitä erillinen korvaus Kansallisteatterin käytännön mukaisesti. Operaattorilisä on suuruudeltaan 1.5.2014 alkaen 104,54 euroa / kuukausi, ja 1.5.2015 alkaen 104,96 euroa / kuukausi. Lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

15 § Kannustinpalkkio

Työntekijälle voidaan maksaa erillistä kannustinpalkkiota, joka perustuu teatterin tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun ylittämiseen.

Kannustinpalkkiona voidaan maksaa työntekijöille osa hyödystä, joka työnantajalle voidaan todeta koituvan tuloksellisuuden parantumisesta. Kannustinpalkkioihin voidaan käyttää vuodessa enintään 5 % ao. tulosyksikön vuotuisesta palkkasummasta.

Tuloksen aikaansaamiseen vaikuttaneelle työntekijälle maksetaan jälkikäteen seurantajaksoilta vahvistettujen perusteiden mukainen erillinen euromääräinen kannustinpalkkio.

Kannustinpalkkio ei ole varsinaista palkkaa. Seurantajaksoon kohdistuva työnteon keskeytysaika vuosilomaa ja vuosivapaata lukuun ottamatta

vähentää vastaavassa suhteessa kannustinpalkkion määrää, jollei työnantaja toisin päättä.

Soveltamisohje

Kannustinpalkkion käyttöönoton yhteydessä tehdään sitä koskeva paikallinen sopimus liitteen 5 mukaisesti.

Kannustinpalkkion perusteeksi valitaan yksikössä tavoitteita, jotka kuvaavat toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti. Näiden palkkion perusteeksi valittujen tavoitteiden ylittämisestä riippuu kannustinpalkkion maksaminen ja määrä siten kuin siitä on ennalta päätetty.

16 § Palkan tarkistaminen

Työntekijälle maksettavaa palkkaa voidaan tarkistaa, mikäli työmäärä ja työaika vähentyvät oleellisesti. Työnantaja on tällöin velvollinen noudattamaan irtisanomisaikaa.

17 § Osakuukauden palkka

Jos työntekijän palkka on laskettava kalenterikuukauden osalta, lasketaan jokaista kalenteripäivää kohden niin mones osa kuukausipalkasta kuin siinä kuukaudessa on päiviä.

Työntekijälle kalenterikuukauden osalta työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan kuitenkin tuntipalkan mukaan jakamalla hänen kuukausipalkkansa 19 §:ssä mainitulla asianomaisella jakajaluvulla, jos

1) työsuhde on kestänyt enintään 12 kalenteripäivää;

2) työsuhde on kestänyt yli 12 kalenteripäivää ja kuukausipalkka muuttuu työsuhteen kestäessä siten, että eri palkkausperusteen mukaan määräytyvät työsuhteen peräkkäiset osat ovat enintään 12 kalenteripäivän pituisia; tai

3) palkka on laskettava enintään 12 kalenteripäivän pituiselta kuukauden osalta palkanmaksun keskeytyessä työnsuorituksen työntekijästä riippumattoman estymisen vuoksi.

Jos työpäivä työntekijän pyynnöstä tai muutoin työntekijästä johtuvasta syystä jää tilapäisesti vajaaksi vähennetään kuukausipalkasta edellä tarkoitettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

18 § Näytäntötyöntekijän erityiskorvaus

Näytäntötyöntekijälle, joka osallistuu näytelmässä esiintymällä ja olemalla työtä suorittaessaan näytelmän puvustukseen kuuluvassa asussa, suoritetaan ennen ensimmäistä valmistavaa harjoitusta tiedossa oleva erillinen korvaus Suomen Kansallisteatterin käytännön mukaisesti.

19 § Kuukausipalkan jakaja

Tuntipalkka saadaan jakamalla sopimuksen mukainen kuukausipalkka säännölliseen työhön käytetyllä tuntimäärällä kuitenkin siten, että täyttä työaika tekevien työntekijäin osalta käytetään jakajana lukua 163.

Täyttä työaika tekevien lipunmyyjien osalta, toimistotyössä, keittiössä ja keskusvahtimestareilla käytetään jakajana kuitenkin lukua 152.

20 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuina kiinteinä palkanmaksupäivinä.

Palkan tulee olla työntekijän nostettavissa hänen määräämässään rahalaitoksessa.

Mikäli palkanmaksupäivä ei ole rahalaitoksen aukiolopäivä, palkan on oltava työntekijän nostettavissa palkanmaksupäivää edeltävänä viimeisenä tällaisena työ- tai aukiolopäivänä.

V ERILLISET KORVAUKSET

21 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

Lisätyöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole ylityötä.

Soveltamisohje

Lisätyön tekemisestä voidaan sopia työntekijän kanssa pysyvää määrää työtunteja toistaiseksi, esimerkiksi työ sopimuksella.

Lisätyö korvataan joko antamalla työntekijälle vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana yksi tunti kutakin lisätyötuntia kohden tai rahakorvauksena maksamalla yksinkertainen tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta.

22 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

Ylityöllä tarkoitetaan esimiehen määräyksestä tehtyä työtä, johon käytetty aika on luotettavasti selvitetty.

Soveltamisohje

Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työaikalain (605/96) mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärän lisäksi.

Näytäntötyöntekijöiden säännöllinen työaika on työvuoroluetteloon merkitty työvuoro.

Vuorokautisesta ylityöstä suoritetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta kaksinkertainen perustuntipalkka peruskuukausipalkan lisäksi.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään 7 §:ssä mainittujen säännöllisten viikoittaisten työaikojen lisäksi.

Pöytäkirjamerkintä

Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt eivät muuta ylityörajoja.

Viikoittaisesta ylityöstä suoritetaan viideltä ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta kaksinkertainen perustuntipalkka peruskuukausipalkan lisäksi.

Näytäntövuosittainen ylityö

Vuosittaista ylityötä on työ, jota tehdään 7 §:ssä mainittujen vuosittaisten työpäivien ja vuosittaisten työtuntien lisäksi.

Vuosilylityöstä maksetaan työpäivän viideltä ensimmäiseltä tunnilta puolitoistakertainen ja seuraavilta kaksinkertainen perustuntipalkka peruskuukausipalkan lisäksi.

Ylityön korvaaminen vapaana

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityöstä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta.

Ylityön teettämistä koskevat rajoitukset

Työaikalaissa (605/96) tarkoitettua ylityötä saadaan teettää siten, että kuuden kuukauden aikana ylityön enimmäismäärä tasoittuu keskimäärin 138 tuntiin neljässä kuukaudessa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Paikallisesti voidaan sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

23 § Iltyö ja -korvaus

Iltyötä on työ, jota tehdään kello 18.00 – 22.00 välisenä aikana. Iltyöstä maksetaan 15 %:n erillinen lisä perustuntipalkkaan. Korvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaaseen.

24 § Yötyö ja -korvaus

Yötyötä on työ, jota tehdään kello 22.00 – 07.00 välisenä aikana. Yötyöstä maksetaan 30 %:n erillinen lisä perustuntipalkkaan. Korvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaaseen.

Pöytäkirjamerkintä

Työntekijöillä voidaan teettää yötyötä klo 23.00 – 06.00 välisenä aikana. Yötyön teettämisen perusteena voi olla lavastuksen purkaminen, vierailu- ja kiertue toiminta sekä muu, teatterin toiminnan kannalta pienehkö työ. Poikkeuksista voidaan sopia paikallisesti.

25 § Pitkän vuoron korvaus

Näytäntötyöntekijöiden työvuorolistan mukaisilta 8 – 13 -tuntisilta päiviltä maksetaan kahdeksan tunnin ylittäviltä tunneilta pitkän vuoron korvausta kuten vuorokautisesta ylityöstä.

26 § Sunnuntaityö ja lepoaikaa lyhentävä työ

Sunnuntaina tai muuna kirkollisen juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tunnilta. Jos työ on ylityötä, on siitä lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Pöytäkirjamerkintä

Kansallisteatterissa voidaan työn luonteesta johtuen teettää näytäntötyötä tai siihen liittyvää työtä viikon kaikkina päivinä.

Sunnuntaita ja edellisessä kappaleessa tarkoitettuja juhlapäiviä edeltävinä päivinä kello 18.00 – 24.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan 100 %:n suuruinen erillinen rahakorvaus, joka lasketaan työntekijän yksinkertaisesta perustuntipalkasta.

Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00 – 18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton perustuntipalkka.

Lepoaikaa lyhentävä työ

Viikoittaisena vapaapäivänä tehdystä ja lepoaikaa lyhentävästä työstä suoritetaan yksinkertainen perustuntipalkka peruskuukausipalkan ja muiden tämän sopimuksen mukaan maksettavien korvausten lisäksi. Lepoaikaa lyhentävällä työllä tarkoitetaan sitä työtä, joka lyhentää 9 §:ssä tarkoitettua lepoaikaa.

Tässä pykälässä tarkoitettu työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vastaavan vapaa-ajan laskennassa noudatetaan tämän pykälän säännöksiä.

Näytäntötyöntekijän vahvistetussa työvuoroluettelossa vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehty työ korvataan kuten sunnuntaityö.

27 § Ylimääräiset vapaapäivät

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto, loppiainen, helatorstai sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista antaa vapaapäiviksi, on vastaava kokonainen ylimääräinen vapaapäivä pyrittävä antamaan jonakin muuna päivänä saman viikon, työjakson tai tasoituskauden aikana.

Siitä riippumatta, onko edellä tarkoitettu ylimääräinen vapaapäivä voitu antaa vai ei, maksetaan ko. viikolla tai työjaksolla erillisenä lisätyökorvauksena korottamaton tuntipalkka sen työajan ylittävältä ajalta, mikä saadaan, kun työajasta vähennetään kutakin mainittua ylimääräistä vapaapäivää kohden viidesosa säännöllisestä viikkotyöajasta.

28 § Hälytysraha

Työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan 10 euron hälytysraha, mikäli työntekijä kutsutaan (hälytetään) työnantajan toimesta työhön vapaa-aikanaan hänen poistuttuaan työpaikalta ilman, että hänet on määrätty olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä. Kutsun pitää edellyttää enintään 5 tunnin kuluessa tapahtuvaa työhön saapumista. Mikäli työhön kutsu tapahtuu enintään tuntia ennen työvuoroluettelon mukaista työhön saapumista, hälytysrahaa ei makseta. Työntekijälle maksetaan vähimmäiskorvaus hälytysluonteisen työn edellyttämistä matkakuluista.

29 § Hätätyö

Mikäli työntekijä joutuu olemaan työssä, jonka on aiheuttanut luonnontapahtuma, tapaturma tai muu seikka, jota ei ennakolta ole voitu tietää, ja tämä on saanut aikaan keskeytyksen teatterin säännöllisessä toiminnassa, tai vakavasti uhkaa johtaa hengen, terveyden tai omaisuuden joutumiseen

vaaranalaiseksi, pidetään työtä hätätyönä. Tällaisen työn tekemisestä ei ole oikeutta kieltäytyä.

30 § Matkustaminen, kiertue- ja ulkomailla tapahtuva työ

Työaikaan luettavana matkatyönä on pidettävä

- a) teatterin määräämästä lähtöpaikasta tapahtuvaa henkilöiden kuljetusta työn suorituspaikkaan ja takaisin sekä
- b) muuta matkustamista siltä osin kuin matkustusaika sisältyy säännölliseen työaikaan.

Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

Muuta kuin edellä tarkoitettua matkustamista ei lueta työaikaan.

Pöytäkirjamerkintä 1

Työvuoroluetteloon tulee merkitä matkustusvuorokaudelle työvuoro, mikäli matka on työvuoroluettelo laadittaessa tiedossa.

Pöytäkirjamerkintä 2

a) -kohdassa tarkoitettu kuljetus työn suorituspaikkaan ja takaisin tarkoittaa työpaikkakunnalla tai asuinpaikkakunnalla taikka pysyväksi määrättyssä suppeassa työpiirissä liikkumista.

Kiertue- ja matkatyö sekä niistä maksettavat korvaukset

Kiertue- tai matkatyötä on muualla kuin teatterin vakinaisissa tiloissa tapahtuva työ.

1. Kotimaankiertuetyötä on pääkaupunkiseudun ulkopuolella suoritettava työ, josta maksetaan 15 %:n suuruinen erillinen lisä perustuntipalkkaan.
2. Ulkomaankiertuetyötä on ulkomailla tapahtuva työ, josta maksetaan 25 %:n suuruinen erillinen lisä perustuntipalkkaan.

Asuminen

Teatteri on velvollinen järjestämään työntekijälle hotelli- tai muun asiallisen majoituksen olosuhteet huomioon ottaen kiertue- ja matkatyön ajaksi. Majoituspaikan tulee sijaita kohtuullisen lähellä työn suorittamispaikkaa.

Matkakustannusten korvaukset

Tässä sopimuksessa mainitun lisäksi matkakustannusten korvaukset määräytyvät valtion matkustusohjesäännön mukaisesti ja verohallituksen vuosittain vahvistamien tariffien mukaisesti. Web-linkki: www.vero.fi

Päiväraha

suoritetaan osa- ja kokopäivärahana, verohallituksen vuosittain vahvistamien tariffien mukaisesti. Web-linkki: www.vero.fi

Majoittumis- ja hotellikorvaukset

Korvausten enimmäismäärät Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungeissa 158 euroa, muissa kunnissa 98 euroa.

31 § Työntekijän siirto muuhun työhön

Mikäli työntekijä siirretään hoitamaan tilapäisesti, enintään kahdeksan viikon ajaksi omaa tehtävätasoaan alemmin palkattua tehtävää, maksetaan hänelle tältä ajalta hänen oman tehtävätasonsa mukainen palkka.

Mikäli työntekijä siirretään tilapäisesti hoitamaan, vähintään kuuden työpäivän ja enintään kahdeksan viikon ajaksi kerrallaan omaa tehtävätasoaan korkeammin palkattua tehtävää, maksetaan hänelle tältä ajalta tämän tehtävätason mukainen palkka.

VI VUOSILOMA

32 § Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain (162/2005) ja tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

33 § Vuosiloman pituus

Vuosiloman pituus on jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden

1) kolme arkipäivää,

jos työntekijä on ollut palvelussuhteessa teatterissa välittömästi lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta,

2) 2,5 arkipäivää,

a) jos työntekijä on ollut palvelussuhteessa teatterissa välittömästi lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisi vuotta,

b) jos hänen palvelussuhteensa, asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa lukuun ottamatta, on omassa teatterissa lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut yhden vuoden,

3) kaksi arkipäivää muissa tapauksissa.

Soveltamisohje

Yhtäjaksoisesti jatkuneelta palvelussuhteelta ei edellytetä, että työntekijä on ollut koko ajan työssä.

Pöytäkirjamerkintä

Teatterin palvelukseen verrattavaksi ajaksi lasketaan palvelu teatterissa, palvelu vastaavissa tehtävissä, radio-, TV- ja elokuvatuotannossa tai muussa tehtäväkuvaa vastaavassa työssä sekä asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaika.

34 § Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai alle 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettava lomakorvaus määräytyy jäljempänä 40 §:n mukaisesti.

35 § Työssäolopäivien ja -tuntien veroiset päivät ja tunnit

Työntekijät, joita koskee 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntö

Työssäolopäivien veroisina päivinä 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa pidetään

1) työntekijän vuosilomapäiviä ja vuosilomalain 8 §:n mukaista vapaata;

2) päiviä, joina työntekijä on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen viikkotyöajan tasaamiseksi laissa säädetyn enimmäismäärän. Ellei tässä tarkoitettussa tapauksessa ole annettu yli kuuden arkipäivän pituista yhtenäistä vapaa-aikaa, luetaan vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi kuitenkin vain siltä osin kuin niiden määrä saman kuukauden aikana ylittää neljä päivää.

Soveltamisohje

Kevätnäytäntökauden päättyessä käyttämättä olevat vapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä.

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa myös niitä työpäiviä, joina työntekijä on palvelussuhteen kestäessä estynyt työtä suorittamasta.

3) sairauden tai tapaturman vuoksi enintään 75 päivältä ja lisäksi tämän ylittävältä ajalta, mikäli työntekijälle on suoritettu tältä ajalta palkkaetuja;

4) sairauden tai tapaturman vuoksi, mikäli työntekijä on saanut palkan sijasta 43 § – 45 §:ssä tarkoitetun tapaturma- tai muun korvauksen siltä työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan;

5) erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan sekä tilapäisen hoitovapaan, osittaisen hoitovapaan ja pakottavan perhesyyn vuoksi.

Soveltamisohje

Vanhempainvapaan aikana vuosiloma karttuu vain sille vanhemmalle, joka saa vanhempainrahaa. Työntekijän on selvitettävä työnantajalle kummalle vanhemmista ja miltä ajalta vanhempainrahaa maksetaan.

6) lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä viranomaisen hyväksymässä kuntoutuslaitoksessa tai muussa fysikaalisessa tutkimus- tai hoitoyksikössä ammattitaudin tai työtapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytyksittä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajasta työssäolopäivien veroisena yhteensä enintään 75 työpäivää;

7) työterveyshuoltolain (1383/2001) 3 luvussa tarkoitetun tai työnantajan määräämän tahi sairaudesta taikka tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;

8) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;

9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen vuoksi, kuitenkin edellyttäen, että työntekijä on palannut työhön välittömästi esteen lakattua;

10) sellaisen kunnallisen tai muun luottamustehtävän hoitamisen taikka todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen on sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Soveltamisohje

Kunnallisista luottamustehtävistä kieltäytymisen perusteista on säädetty kuntalain (365/95) 38 §:ssä.

Kansanedustajan toimi ei ole puheena olevassa kohdassa tarkoitettu luottamustehtävä.

11) työn edellyttämään koulutukseen osallistumiseksi myönnetyn työloman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin 30 työpäivää kerrallaan;

Soveltamisohje

Työnantajan pitää ennen koulutukseen osallistumista työlomaa myöntäessään määritellä, onko kysymyksessä sellainen työn edellyttämä koulutus, jota puheena olevassa määräyksessä tarkoitetaan. Lomanmääräytymisvuoteen saattaa sisältyä useampiakin tässä tarkoitettuja enintään 30 kalenteripäivän pituisia työssäolopäivien veroisiksi luettavia työloma-aikoja.

12) opintovapaa-ajalla (273/79) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan tai sitä välittömästi seuranneen vuosiloman jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön;

13) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/98) mukaisen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen vuoksi;

14) muun työloman tai edellä 3) – 6) ja 11) – 13) kohdissa mainitut ajat ylittävien poissaoloaikojen vuoksi siltä osin, kuin ne eivät saman lomanmääräytymisvuoden aikana ylitä 30 kalenteripäivää edellyttäen, että työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut omassa teatterissa työssä vähintään 30 kalenteripäivää;

Soveltamisohje

Muu työloma ei ole 30 kalenteripäivää ylittävältä osalta työssäolopäivien veroista aikaa, vaikka se olisi palkallista. Määräys ei koske perhevapaita.

15) muiden työntekijöiden vuosilomien vuoksi;

16) lomauttamisen vuoksi, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan;

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana useammin lomautettuna, esimerkiksi 1.7. – 14.8. ja 20. – 24.2., työssäolopäivien veroisia päiviä ovat ajanjaksolta 1.7. – 14.8. ne 30 päivää, jotka ilman lomautusta olisivat olleet työntekijän työpäiviä. Loput tämän lomautusjakson päivistä eivät ole työssäolon veroisia päiviä. Toisesta lomautusjaksosta 20. – 24.2. ovat työssäolon veroisia kaikki ne päivät, jotka muutoin olisivat olleet työntekijän työpäiviä, sillä lomautuskertakohontaisten 30 päivän laskenta aloitetaan jälleen alusta.

17) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn vuoksi, kuitenkin enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uusi kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta;

18) työnsä edellyttämän matkustamisen vuoksi, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työpäivikseen sekä

19) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivältä palkan.

Soveltamisohje

Edellä olevat luettelot työssäolopäivien ja työssäolotuntien veroisista ajoista ovat tyhjentyviä.

36 §

Vuosiloman antaminen

Työntekijän vuosiloman alkamispäiväksi ei saa määrätä päivää, jona henkilö muutoin olisi työstä vapaa. Työntekijälle on hänen lähtiessään lomalle ilmoitettava työvuoroluettelon mukainen ensimmäinen loman jälkeinen työpäivä.

Näytäntötyöntekijät

Vuosiloma pyritään antamaan siten, että vuosiloma ja sen yhteyteen sijoitetut vapaapäivät muodostavat yhteensä vähintään 2,5 kuukauden yhtäjaksoisen vapaan.

Pöytäkirjamerkintä

Lomalistaan merkitään, mikä osa vapaasta on varsinaista vuosilomaa ja mille osalle kesävapaata sijoitetaan kertyneitä vapaapäiviä.

Vuosiloman pidennys

Silloin kun ns. päivätyössä työskentelevän työntekijän vuosiloma tai sen osa järjestetään pidettäväksi muuna kuin vuosilomalaissa määrättyinä lomakautena, annetaan loma tältä osin pidennettynä puolella. Pidennys myönnetään kuitenkin enintään työntekijän koko loman puolesta määrästä niin, että suurin mahdollinen pidennys voi olla $\frac{1}{4}$ koko lomasta. Puolia päiviä ei oteta huomioon.

Mikäli tämän sopimuksen 33 § 1 kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 30 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma vähintään 9 arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta.

Mikäli tämän sopimuksen 33 § 2 a) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 24 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma vähintään 6 arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta sekä oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta.

Mikäli työntekijällä, jonka työsuhde päättyy lomakauden aikana ja jonka vuosilomasta osa jää pitämättä, on oikeus saada loman pidennystä, on ennen lomakautta pidetyistä vuosilomapäivistä kolmannes pidennyspäiviä lomakorvausta laskettaessa.

Loman pidennystä ei kuitenkaan myönnetä

a) työn kausiluontoisuuden vuoksi muuna kuin lomakautena pidettävään lomaan,

b) lomaan tai sen osaan joka lomajärjestyksen vahvistamisen jälkeen on työntekijän pyynnöstä siirretty pidettäväksi muuna kuin vuosilomalaissa määrättyinä lomakautena; tai

c) jos työntekijä ei ole ollut työssä ko. lomavuoden lomakautena. Mikäli työntekijä on ollut vain osan lomakautta työssä, annetaan lomaan pidennys sikäli kuin vuosiloma olisi voitu sijoittaa lomakauteen keskeytyksen ulkopuoliseksi ajaksi.

37 § Työkyvyttömyys lakisääteisen vuosiloman alkaessa ja aikana

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

38 § Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkkaa määrättäessä otetaan huomioon myös iltatyöstä, yötyöstä ja sunnuntai-työstä maksettavat lisäkorvaukset.

Vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomaa vastaava osuus peruskuukausipalkasta korotettuna em. lisäkorvausten keskiarvoa vastaavalla prosenttiosuudella lomanmääräytymisvuoden peruskuukausipalkasta laskettuna.

Esimerkki

Jos vuosilomakauden (1.4. – 31.3.) palkka on 24 000 euroa ja lisäkorvaukset 4000 euroa, niin vuosilomalisäprosentti on 16,67 % (4000/24000).

Tällöin kk-palkka 2000 € : 25 = 80 € x vuosilomapäivät, esim. 36 = 2880 € x vuosilomalisäprosentti 16,67 % = 480,10 € vuosilomalisä.

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana, lomapalkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaan. Mikäli työntekijän lomakertymä on kolme päivää vuosilomalain mukaista lomanmääräytymiskuukautta kohden, lasketaan lomapalkka vuosilomalain 12 §:n mukaan käyttäen 13,5 %:n kerrointa.

39 § Lomaraha

Työntekijälle suoritetaan lomarahana kultakin lomanmääräytymisvuonna ansaitulta lomapäivältä 50 prosenttia työntekijän lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta jaettuna luvulla 25 tai, jos työntekijälle ei ole heinäkuun ajalta maksettu palkkaa, siitä kuukausipalkasta, jonka hän olisi heinäkuussa työssä ollessaan ansainnut.

Esimerkki

Heinäkuun palkka jaetaan luvulla 25, ja tulos jaetaan luvulla 2 ja kerrotaan ansaituilla vuosilomapäivillä. Jos palkka on 2.000 €, ja lomapäiviä 36, silloin $2000 \text{ €} : 25 = 80 \text{ €} : 2 = 40 \text{ €} \times 36 \text{ vuosilomapäivää} = \text{lomaraha on } 1.440 \text{ €}$.

Mikäli työsuhde on päätynyt ennen elokuun palkanmaksun ajankohtaa, lomaraha lasketaan työsuhteen päättymistä edeltävän kalenterikuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta tai, jos työntekijälle ei ole tältä kuukaudelta maksettu varsinaista palkkaa, siitä varsinaisesta kuukausipalkasta, jonka hän olisi mainitun kuukauden työssä ollessaan ansainnut.

Lomarahaa ei makseta ns. talviloman pidennyksen johdosta tai muulla perusteella annetun lomanpidennyksen osalta.

Lomaraha suoritetaan 1. kohdassa mainittujen perusteiden mukaisesti ansaituilta lomapäiviltä maksettaviin lomakorvauksiin ja täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta maksettavaan lomakorvaukseen.

Lomaraha suoritetaan yhdellä kertaa elokuun ensimmäisellä viikolla, jollei paikallisesti toisin sovita. Lomakorvauksiin lomaraha suoritetaan lomakorvauksen maksamisen yhteydessä.

Lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos työntekijä on välittömästi ennen loman tai sen osan alkamista tai välittömästi loman tai sen osan päätyttyä ollut työstä poissa luvottomasti tai ilman pätevää syytä. Lomarahaa ei myöskään makseta lomakorvaukseen, jos työntekijä jättää sovitun irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsopimuksen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai jonka työsopimuksen työnantaja on purkanut.

40 § Lomakorvaus 34 §:n mukaisen vapaan perusteella

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

41 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

1. Palvelussuhteen päättyessä suoritetaan työntekijälle 35 §:n ja tämän pykälän 2. kohdan mukaisilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta 3. ja 4. kohdissa mainituin tavoin laskettu vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

2. Mikäli työntekijä on ollut niinä kalenterikuukausina, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi, työssä yhteensä vähintään 14 päivänä tai vähintään 35 tuntia, eikä hän tämän palvelussuhteen ajalta ole saanut lomaa tai lomakorvausta, luetaan tämä aika yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi lomakorvausta laskettaessa.

3. Lomakorvauksen päiväpalkkaa laskettaessa käytetään perusteena palvelussuhteen päättymiskuukauden varsinaista kuukausipalkkaa ja jakajana lukua 25.

4. Lomakorvauksen päiväpalkkaa korotetaan edellä 38 §:ssä tarkoitetulla lisäyksellä käyttäen laskelmissa sen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jonka aikana palvelussuhde päättyy.

5. Lomakorvausta ei makseta saamatta jääneestä loman pidennyksestä.

6. Vuosiloman pidennykseen oikeutetulle työntekijälle, jonka palvelussuhde päättyy lomakauden aikana ja jonka vuosilomasta osa jää pitämättä, suoritetaan lomakorvaus siten, että ennen lomakautta pidetyistä vuosilomapäivistä kolmannes luetaan pidennyspäiviksi.

Soveltamisohje

Jos palvelussuhde päättyy jo ennen lomavuoden lomakautta, kaikki tätä ennen pidetyt vuosilomapäivät ovat varsinaisia lomapäiviä.

7. Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt niin lyhyen ajan, että siihen ei ole sisällynyt 14 työssäolopäivää tai 35 työssäolotuntia, maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 9 prosenttia hänelle työsuhteen aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

VII TYÖLOMA JA PERHEVAPAAT

42 § Oikeus sairaslomaan

Työntekijällä on oikeus saada työlomaa (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä tavalla, esimerkiksi esimiehen hyväksymällä suullisella selvityksellä tai työntekijän itse tai ulkopuolisen henkilön laatimalla selvityksellä enintään kolme päivää tai teatterin päätöksen perusteella pidemmänkin aikaa kestävä työkyvyttömyyden osalta, jollei työnantaja perustellusta syystä vaadi terveydenhuollon ammattilaisen, ensisijaisesti terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan, laatiman todistuksen esittämistä.

Soveltamisohje

Mikäli käy ilmi, ettei työntekijä todistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esim. työntekijä on ollut samankaltaisessa työssä ko. aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairaslomaan. Mikäli todistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

43 §

Sairausloma-ajan palkka

1. Työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta

1) varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta,

2) sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta, ja

3) lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta.

2. Edellytyksenä sairausajan palkan saamiselle on, että työntekijän työsuhde on välittömästi ennen sairauslomaa jatkunut keskeytymättä vähintään 60 kalenteripäivää.

Soveltamisohje

Palkattoman työloman aikana työntekijällä ei ole oikeutta saada sairausajan palkkaa. Hän saa kuitenkin sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse.

3. Sellaisella työntekijällä, jonka työsuhde ei ole jatkunut 2. kohdassa edellytettyä aikaa ennen sairauslomaa, on oikeus kalenterivuoden aikana saada sairausloman ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen mitään palkkaetuja ei suoriteta.

Soveltamisohje

Sairausajan palkkaa suoritetaan enintään niin kauan, kun työsuhde kestää, vaikka työkyvyttömyys jatkuisi tämän ajan jälkeenkin.

Sairausajan palkan maksaminen edellyttää, että työsuhde on jo alkanut, ts. että työntekijä on aloittanut työnteon.

Karenssiajan täytyminen sairausloman aikana ei oikeuta soveltamaan 1. kohdan mukaisia palkanmaksuaikoja täyttymisen jälkeiseen sairausloman osaan. 1. kohdan mukaisia aikoja laskettaessa otetaan huomioon myös karenssiaikana maksetut sairausajan palkat. Kutakin eri työsuhdetta tarkastellaan karenssiaikojen ja maksuaikojen osalta erikseen.

4. Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen kun sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän pituinen yhdenjaksoinen työssäolo. Yli 12 kuukauden menevältä ajalta voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta.

Soveltamisohje

Merkitystä ei ole sillä, onko työkyvyttömyyden aiheuttajana sama vai eri sairaus. Sairausloman yhtäjaksoisuutta ei keskeytä esim. vuosiloma tai määräaikaisella kuntoutustuella olo, koska kysymyksessä ei tällöin ole työssäolo.

5. Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa korottamalla sitä prosenttiluvulla, jossa otetaan huomioon sunnuntaityön osuus.

Soveltamisohje

Mikäli palvelussuhde on alkanut 31.3. jälkeen, em. "sunnuntaityölisää" ei makseta sairausajan palkkaan ennen seuraavan vuoden huhtikuun alkua.

6. Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

7. Mikäli työntekijällä on oikeus saada työansion menetyksestä korvausta muualta, hänelle maksetaan sairausajan palkasta ainoastaan korvauksen ylittävä osa. Korvaukseksi ei tällöin katsota hoitoa, siihen verrattavia kustannuksia, haittarahaa, sen sijasta maksettavaa kertakaikkista korvausta eikä tapaturmavakuutuslain 20 §:ssä mainittuja lisiä ja korvauksia. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin täysimääräisenä, mikäli korvauksen saaminen perustuu työntekijän vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen tai hän saa korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairausloman aiheuttajana.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä ei käytä oikeuttaan korvauksen saamiseen, esim. hae vahingonkorvauslain (412/1974) mukaista korvausta työkyvyttömyyden aiheuttaneelta, hänelle ei makseta sairausajan palkkaa siltä osin, kuin korvaus kattaisi palkan.

8. Työntekijällä, joka on tartuntatautilain (583/1986) 16 §:n 2 momentin tai 17 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairausloma-ajan palkasta. Sama oikeus palkkaan on päihdeongelmaisella, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan hoidosta etukäteen työnantajan kanssa. Palkkaan sovelletaan 48 §:n määräyksiä.

44 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Sairausajan palkka voidaan maksaa 43 §:n 7. kohdan estämättä täysimääräisenä, jos työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain (935/1973, myöhempien muutoksineen) nojalla palkkaa vastaava korvaus. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että asianomistaja on ilmoittanut rikoksesta poliisille, vaatinut syytteen nostamista tai esittänyt asiassa rangaistusvaatimuksen eikä tätä toimenpidettä ole asianomistajarikoksen osalta myöhemmin peruutettu. Sairausajan palkka peritään takaisin, mikäli työnantajalle ei työntekijän laiminlyönnin vuoksi makseta edellä mainitun lain mukaista korvausta.

Soveltamisohje

Työntekijällä on oikeus saada rikoksen johdosta aiheutuneesta työkyvyttömyydestä sairausvakuuslain mukaista päivärahaa ja rikosvahinkolain mukaista korvausta. Tämän vuoksi työnantajan tulee hakea korvauksia sekä kansaneläkelaitokselta että valtiokonttorilta (molemmat hakemukset voidaan jättää KELA:lle).

45 § Työtapaturma ja ammattitauti

Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturma-
vakuutuslainsäädännössä tarkoitettua työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta
sairaudesta, ammattitaudista taikka työtehtävistä johtuneesta väkivallasta,
työntekijällä on oikeus saada

- 1) varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta,
- 2) sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja
- 3) lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajalta.

Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan 43 §:n 5. ja 7. kohdan määräyksiä.

Teatteri voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan ennakkona ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.

Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturma-
vakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä,
oikeus sairausajan palkkaan määräytyy 43 §:n mukaan. Mikäli oikeutta
sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi kuin ennakkona
maksettu palkka, työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai
sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan
toteuttaa suorittamalla työntekijän palkasta työsopimuslain 2 luvun 17 §:n
mukainen kuittaus.

Tässä pykälässä mainitun sairausloman myöntäminen ei vähennä oikeutta 43 §:ssä mainittujen etujen saamiseen.

Soveltamisohje

Palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä pykälässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Työntekijään ei sovelleta 60 päivän karenssia, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta tai ammattitaudista.

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

Työntekijälle, jolle on työsuhteen perusteella myönnetty toistaiseksi työkyvyttömyyseläke tai määräajaksi kuntoutustukea, ei myönnetä sairauslomaa enää palkallisena siitä alkaen, kun hänen ehdoton oikeutensa palkan saamiseen sairausloman ajalta on päättynyt. Ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan päättyy kalenterivuoden vaihtumisesta riippumatta sen jälkeen, kun eläketapahtumaan johtaneen sairauden perusteella on myönnetty palkallista sairauslomaa yhteensä 180 kalenteripäivän ajalta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei tällöin oikeuta täyteen palkkaan.

Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty työntekijälle siten, että se alkaa ennen kuin työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan on 1 kohdan mukaan päättynyt, työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan päättyy 1. kohdasta poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamiseen.

Soveltamisohje*Määräaikainen kuntoutustuki*

Määräaikaisella kuntoutustuella ollessaan työntekijä on palkattomalla työvapaalla eikä sairauslomalla, mikäli palvelussuhde jatkuu. Määräaikaista kuntoutustukea ei siis katsota sairausloma-ajaksi sovellettaessa 43 §:n 4. kohdan määräystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairauslomasta. Kuntoutustukiaika otetaan huomioon palvelussuhteen kestoaikana laskettaessa 43 §:n 2. kohdassa mainittua karenssiaikaa. Kyseinen aika luetaan myös henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaksi ajaksi siltä osin kuin palkaton virka-/työvapaa yleensäkin.

Jos määräaikaiselta kuntoutustuelta palannut sairastuu uudelleen muuhun kuin kuntoutustuen maksamiseen johtaneeseen sairauteen, sairausajan palkka maksetaan 43 §:n mukaisesti. Jos kysymyksessä on sama sairaus, joka on aikaisemmin johtanut määräaikaisen kuntoutustuen maksamiseen, sovelletaan 46 §:n määräyksiä, ellei ole kulunut vähintään vuosi virantoimituksen/työnteon alkamisesta määräaikaisen kuntoutustuen päättymisen jälkeen. Tällöin työkyvyttömyyden katsotaan aiheutuvan eri sairaudesta.

Mikäli eläkepäätös tai kuntoutustukipäätös viipyy ja hakemuksen perusteena olevan sairauden takia on jo myönnetty 180 kalenteripäivältä palkallista sairauslomaa, palkallista sairauslomaa voidaan myöntää harkinnan mukaan enintään 185 kalenteripäivän ajalta saman kalenterivuoden kuluessa, jolloin palkka on enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta.

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 45 §:ssä tarkoitetun sairausloman palkkaan.

Soveltamisohje

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävään henkilöön.

Tässä soveltamisohjeessa eläkkeellä tarkoitetaan myös määräaikaista kuntoutustukea.

Määräyksiä sovelletaan kun työntekijälle on annettu ns. B-todistus eläkkeen hakemista varten tai kun eläkehakemus on pantu vireille. Työntekijä on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan työnantajalle eläkehakemuksen vireillepanosta. Sen jälkeen, kun eläke on lainvoimaisella päätöksellä myönnetty, palkkaus on viimeistään korjattava tämän pykälän määräysten mukaiseksi ja mahdollisesti liikaa maksettu palkka perittävä takaisin.

Mikäli eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä, sairausloma-ajan palkka maksetaan 43 §:n määräysten mukaisesti. Jos palkkaa on maksettu 46 §:n mukaan, maksetaan jälkikäteen 43 § ja 46 §:n mukaisten palkkojen välinen erotus.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja päätöksestä valitetaan, maksetaan palkkaus edelleen 46 §:n määräysten mukaisesti. Sen jälkeen, kun valitus on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu, sairausajan palkkaus korjataan tarvittaessa päätöksen lopputuloksen edellyttämällä tavalla.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja työntekijä panee välittömästi uudelleen vireille eläkehakemuksen, palkka maksetaan edelleenkin 46 §:n määräysten mukaan. Mikäli tämäkin eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä eikä uutta eläkehakemusta enää tehdä, palkka korjataan 43 §:n mukaiseksi koko sairausloma-ajalta eli maksetaan 43 § ja 46 §:n mukaisten palkkojen erotus jälkikäteen. Mikäli taas eläke myönnetään, palkka maksetaan 46 §:n mukaan eläketapahtumaan johtaneen sairauden alusta lukien.

Työkyvyttömyyseläkkeelle johtavissa sairaustapauksissa tarkistetaan lääkärintodistukset yleensä ainakin kulumassa olevalta ja sitä edeltävältä vuodelta sen seikan selvittämiseksi, onko kysymyksessä sama sairaus vai ei. Jos kuitenkin esimerkiksi jo marraskuussa 2007 alkanut sairausloma on jatkunut keskeytyttäen vuoteen 2009 saakka, lääkärintodistukset tarkistetaan myös vuoden 2007 osalta.

47 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada äitiysvapaan 72 ja isyysvapaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä varsinainen palkkansa edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut ao. teatteriin työsuhteessa välittömästi ja keskeytyttäen ennen äitiys- tai isyysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta;
- 2) äitiys- tai isyysvapaasta on ilmoitettu viimeistään kaksi kuukautta ennen äitiys- tai isyysvapaan alkamista;
- 3) työntekijällä on oikeus äitiys- tai isyyspäivärahaan ja hän noudattaa sen nostamista koskevia määräyksiä.

Soveltamisohje

Työntekijän perhevapaista on säädetty työsopimuslain 4 luvussa.

Äitiysvapaan osalta työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta. Isyysvapaan osalta työnantajalle toimitetaan esitetytynä Kelalle toimitettava isän vanhempainetuushakemus (Kelan lomake SV 29).

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiys- tai isyysvapaan palkkaetuihin.

Äitiys- ja isyysvapaan palkkaan sovelletaan 43 §:n 5 momentin määräyksiä.

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata koskevia määräyksiä sovelletaan vastaavasti myös adoptio- ja ottolapsen vanhempiin.

Soveltamisohje

Teatterin oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan on määräys 48 §:ssä.

Erytisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia. Isyysvapaa on palkaton 6 pv ylittävältä osalta.

Kokonaissuunnitelman tekeminen

Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan äitiysvapaata haettaessa isyysvapaan ja äitiys- tai isyysvapaata haettaessa vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta.

Soveltamisohje

Työntekijän hoitovapaasta ja osittaisesta hoitovapaasta on säädetty työsopimuslain 4 luvussa.

48 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin

Teatterilla on oikeus saada sairaus- ja äitiysvapaan ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivä- ja äitiysrahasta.

Soveltamisohje

Jos päivä- tai äitiysrahaa on jostakin syystä suoritettu työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkausta sairaus- tai äitiysrahan määrällä.

Saadakseen sairausloman ja äitiysvapaan ajalta palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos teatteri menettää työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, vähennetään tämän työehtosopimuksen mukaisia palkkaetuja menetystä vastaavalla määrällä.

Soveltamisohje

Jos vuosiloma on vahvistettu sairausloman ajalle, työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain mukainen päiväraha sekä vuosiloma-ajan palkka.

Työntekijällä on oikeus saada työlomaa hänen äkillisesti sairastuneen alle 10 vuotiaan lapsensa tai muun hänen taloudessaan pysyvästi asuvan alle 10 vuotiaan lapsen taikka vammaisen lapsensa hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi. Työlomaa on oikeus saada saman sairauden perusteella enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan. Sama oikeus on myös sijaisvanhemmalla sekä sillä lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaa samanaikaisesti.

Soveltamisohje

On pyrittävä siihen, että pääharjoitus ja esitykset eivät vaaranna eivätkä poissaolot lisää harjoituskertoja.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vamman vaikeudesta riippuen muut aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. sokeritauti, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai sokeritauti. Työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammainen.

Työloman enimmäismäärä on neljä työpäivää. Jos sairaus jatkuu yli neljä työpäivää, hakemuksesta voidaan myöntää harkinnanvaraista (palkatonta) työlomaa.

Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja. Tosiasiallinen este on sairaalahoito, asevelvollisuuden suorittaminen, reservin kertausharjoitukseen osallistuminen, matkalla olosta tai opiskelusta johtuva toisella paikkakunnalla olo.

Soveltamisohje

Lapsen sairastumispäivää seuraava päivä on ensimmäinen tässä tarkoitettu palkallinen päivä siitä riippumatta, onko lapsi sairastunut vapaapäivänä tai kesken työpäivän. Mikäli lapsi sairastuu kesken työpäivän, maksetaan lapsen sairastumispäivältä yleensä palkka työvuoron loppuun asti ja sairastumispäivää seuraava työpäivä on tässä tarkoitettu ensimmäinen palkallinen työlomapäivä. Palkallista aikaa ovat sairastumispäivää seuraavat kolme peräkkäistä kalenteripäivää siitä riippumatta, ovatko nämä työpäiviä vai eivät.

Jos työntekijä ei lapsen sairastumispäivänä, joka olisi työpäivä, saavu lainkaan työhön, tämä päivä on ensimmäinen palkallinen työlomapäivä.

Vanhemmalla tarkoitetaan aviopuolisoa tai avopuolisoa, joka huoltaa samassa taloudessa asuvia puolison lapsia.

Kodin ulkopuolisella työllä tarkoitetaan kodin ulkopuolella suoritettavaa työtä, josta asianomainen saa pääasiallisen toimeentulonsa. Esim. yksityisyrittäjän puoliso voi saada palkallista työlomaa, jos yrittäjän työpaikka ei ole kodissa tai sen välittömässä läheisyydessä.

Jos aviopuoliso opiskelee toisella paikkakunnalla, mutta on lapsen sairastuessa kotona, esim. viikonloppuna, lomalla tms. syystä, toisella puolisoilla ei ole oikeutta palkalliseen työlomaan. Sama koskee asevelvollista tms.

Jos muuta hoitajaa ei lapselle ole saatavana ja esim. puolisoiden työvuorot mahdollisine matka-aikoinen menevät osaksi päällekkäin, kysymyksessä on tässä tarkoitettu palkallinen työloma. Samoin menetellään, jos esim. puolison työmatka tai sairaalassa hoidettavana olo estää häntä tosiasiallisesti hoitamasta lasta.

Teatterille on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Soveltamisohje

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta katsotaan esim. terveydenhoitajan antama tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

Työntekijän oikeus poissaoloon pakottavista perhesyistä määräytyy työsopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaan. Poissaolo on palkatonta.

50 § Opintovapaa

Opintovapaalakia sovellettaessa

- 1) palvelussuhde katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.
- 2) synnytyksen aiheuttaman työkyvyttömyyden johdosta tapahtuneen opintovapaan keskeytyksen katsotaan päättyvän kuuden viikon kuluttua synnytyksestä, ellei lääkärintodistuksesta muuta ilmene.

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/1979) ja opintovapaa-asetuksessa (864/1979).

Seitsemän päivää ylittävää työkyvyttömyysaika ei lueta opintovapaaksi, vaan se on yleensä sairauslomaa. Työkyvyttömyyden päätyttyä opintovapaa jatkuu.

Mikäli opintovapaalla oleva anoo äitiysvapaata, keskeytetään opintovapaan vuoksi myönnetty työloma kahdeksannesta työkyvyttömyyspäivästä lukien. Tällöin ensimmäisenä työkyvyttömyyspäivänä pidetään synnytyspäivää ja työkyvyttömyyden katsotaan jatkuvan kuusi viikkoa synnytyksestä, ellei työkyvyttömyys lääkärintodistuksen mukaan ole alkanut aiemmin tai kestä kauempaa. Kyseinen aika (viisi viikkoa tai lääkärintodistuksen mukainen tätä

pidempi työkyvyttömyysaika) on yleensä palkallista äitiysvapaata. Välittömästi tämän äitiysvapaan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty työloma.

51 § Eräät työlomat

Reservin kertausharjoituksiin tai pelastustoimilain (561/1999) 53 §:n 1 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä.

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, aviopuolison, vanhemman, aviopuolison vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

Soveltamisohje

Vapaapäiväksi sattuvat tai vuosiloma-aikaan ajoittuvat em. päivät eivät oikeuta saamaan vastaavaa vapaapäivää muuna ajankohtana.

Pöytäkirjamerkintä

Mitä tässä pykälässä säädetään aviopuolisosta, sovelletaan myös rekisteröidyssä parisuhteessa ja avopuolisoon.

Teatteri harkitsee, maksetaanko muun kuin edellä tässä luvussa sanotun syyn vuoksi myönnetyn työloman ajalta palkkaa ja jos maksetaan, niin minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka työlomaa ei ole myönnetty.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on haettava lykkäystä reservin kertausharjoituksista, jos kertausharjoituksiin osallistuminen aiheuttaisi teatterin toiminnalle olennaista haittaa tai vahinkoa.

Tutkimukset ja tarkastukset

Kun työntekijä osallistuu työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin tai tarkastuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä ja niihin kulunut aika lasketaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu työntekijän vapaa-aikana.

Terveyden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseen liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 1339/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa työaikana, mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella.

Tämän pykälän soveltaminen ei saa vaarantaa pääharjoituksia eikä esityksiä eikä lisätä harjoituskertoja.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisella työlomalla tarkoitetaan muita sellaisia työlomia, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään esim. sairauden, tapaturman, raskauden tai synnytyksen vuoksi.

VIII ERINÄISIÄ SÄÄNNÖKSIÄ

52 § Työpuku ja suojavaatetus

Teatteri hankkii työssä tarvittavien varusteiden ja suojavaatetuksen lisäksi työntekijälle henkilökohtaisen, tehtävien kannalta tarkoituksenmukaisen työpuvun. Työpuvut uusitaan tarpeen mukaan.

53 § Koulutustilaisuudet

Ammatillinen koulutus

Milloin työntekijä teatterin lähettämänä osallistuu ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulutustilaisuuteen, teatteri maksaa kurssimaksun ja täysylläpitorvauksen kurssin ajalta.

Työntekijän ammatillisesta koulutuksesta ja sen tarpeesta on sovittava teatterin ja työntekijän edustajain kanssa.

Järjestökoulutus

Luottamusmies- ja työsuojelukoulutuksen lisäksi teatteri pyrkii järjestämään ammattiosastojen toimihenkilöille tilaisuuden Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:n, Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n ja SAK:n järjestämään järjestökoulutukseen.

Virkistyspäivä

Työnantajan järjestämä virkistyspäivä on palkallista työaikaa.

54 § Kuntoutus

Työntekijöiden työkykyä ja sairastavuutta seurataan säännöllisesti. Työntekijöiden kuntoutustarve selvitetään tarvittaessa vuosittain, ja kuntoutettavat työntekijät ohjataan Kelalta haettavaan työpaikkakohtaiseen TYK- tai ASLAK -kuntoutukseen tai Kelan muuten järjestämään kuntoutukseen.

Työnantaja maksaa Kansaneläkelaitoksen rahoittamaan kuntoutukseen hyväksytyille työntekijöille varsinaisen palkkansa kuntoutusajalta. Työntekijän oikeus Kansaneläkelaitoksen kuntoutusrahaan siirtyy vastaavasti maksettavaksi työnantajalle.

55 § Järjestäytymisvapaus

Järjestäytymisvapaus on molemmin puolin loukkaamaton.

56 § Jäsenmaksujen periminen

Teatteri pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, hänen palkastaan palkanmaksukuukausittain sopimuksen allekirjoittaneiden liittojen jäsenmaksut, jotka tilitetään ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille.

57 § Järjestötoimintaan osallistuminen

Työntekijän työajasta ei vähennetä osallistumista Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:n edustajiston, hallituksen tai sopimusaloimikunnan kokouksiin samoin kuin Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n vastaavien toimielinten kokouksiin. Työntekijän on ilmoitettava osallistumisestaan em. kokouksiin, mikäli mahdollista viikkoa ennen kokousta.

Huomautus:

Liitot sitoutuvat ilmoittamaan teatterille tässä tarkoitettujen liiton hallintoelinten teatterin palveluksessa olevien jäsenten nimet ja kohtuulliset kokoontumisajat.

58 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijän ryhmähenkivakuutuksen.

59 § Perehdytyskorvaus

Työnantajan nimeämälle työntekijälle, joka oman toimensa ohella perehdyttää tai kouluttaa uutta työntekijää työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan työhön opastuksesta erillistä, paikallisesti sovittavaa korvausta. Sopimus tehdään työnantajan ja työntekijän kesken, ja asiassa kuullaan tarvittaessa luottamusmiestä.

60 § Varallaolo- ja päivystystehtävät

Varallaolo- ja päivystystehtävistä sovitaan työntekijän kanssa irtisanottavissa olevalla erillisellä sopimuksella. Tehtävistä maksetaan erillistä, paikallisen sopimuskäytännön mukaista korvausta. Korvausta korotetaan yleiskorotuksia vastaavasti.

IX LUOTTAMUSMIES

61 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on edistää Suomen Teatterit ry:n ja PAM ry:n sekä Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:n välillä solmitun Suomen Kansallisteatterin tekniikkaa ja vastaavia koskevan työehtosopimuksen noudattamista, teatterin ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.

62 § Luottamusmiehen valinta

Luottamusmiehet valitaan kaksivuotiskausittain vuorovuosin työsuojeluhenkilöstön kanssa. Luottamusmiehen vaalissa valitaan kaksi luottamusmiestä ja kaksi varaluottamusmiestä.

Vaalit voidaan suorittaa myös työpaikalla, mikäli vaalin järjestäminen ei häiritse teatterin toimintaa.

Valituista luottamusmiehistä on ilmoitettava kirjallisesti teatterille.

63 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan tehtävien hoitamisesta erilliskorvaus, jonka suuruus on 66,60 euroa kuukaudessa.

Korvaus maksetaan varaluottamusmiehelle ja -työsuojeluvaltuutetulle silloin, kun tämä hoitaa varsinaisen luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtäviä tämän sijaan.

64 § Tietojen ja selvitysten saanti

Henkilöstön edustajille annetaan neljännesvuosittain selvitys määräaikaisissa ja osa-aikaisissa palvelussuhteissa olevien määrästä sekä tiedot teatterin taloudellisesta tilasta.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) 5 luvun 32 §:ssä on säädetty työsuojeluvaltuutetun oikeudesta tiedon saantiin.

65 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutusoikeudet

Luottamus- sekä varaluottamusmiehelle varataan luottamustehtävän hoitamiseen liittyvän koulutuksen lisäksi mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) 5 luvun 33 §:ssä on säädetty työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeudesta saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon heidän kokemuksensa ja aikaisemmin saamansa koulutus työsuojeluasioissa.

X SOPIMUSTA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET

66 § Työrauhavelvoite

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen on kielletty.

Allekirjoittaneet liitot ovat kukin omalta osaltaan velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

67 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava asianomaisen esimiehen ja työntekijän tai luottamusmiehen kesken ja ellei sovintoa synny, luottamusmiehen ja teatterin välillä. Jollei näin päästä yksimielisyyteen ja jos jompikumpi osapuolista haluaa viedä asian liittojen välillä käsiteltäväksi, laaditaan asiasta muistio, jonka perusteella käsittely liittotasolla tapahtuu. Liitot voivat kukin saattaa asian tarvittaessa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

68 § Neuvottelu- ja kannoikeuden vanhentuminen

Työehtosopimukseen perustuvaa vaatimusta koskevan riidan ratkaisemiseksi on neuvotteluja puhevallan menettämisen uhalla vaadittava vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vaatimuksen perusteena oleva tapahtuma on sattunut tai olosuhde syntynyt.

Kannetta työtuomioistuimessa ei saa panna vireille ennen kuin on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetut liittoneuvottelut.

Kanne työtuomioistuimessa on puhevallan menettämisen uhalla pantava vireille neljän kuukauden kuluessa liittoneuvottelujen päättymisestä.

69 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 1.1.2014 – 31.1.2017. Sopimuskausi on valtakunnallisen Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen. Sen ensimmäinen jakso on kaksivuotinen ja jatkuu 31.12.2015 saakka. Mikäli raamisopimuksen mukaisesti syntyy työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken sopu toisen sopimusjakson korotuksista kesällä 2015, toinen sopimusjakso alkaa ilman erillistä sopimusta 1.1.2016 ja päättyy 31.1.2017. Jos toinen sopimusjakso ei toteudu, allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet voivat neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa tämän sopimuksen päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun.

Muussa tapauksessa sopimuksen voimassaolo jatkuu sopimuskauden päättymisen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

LIITE 1: KANSALLISTEATTERIN TEHTÄVÄNIMIKKEET JA PALKKARYHMITTELY

SUOMEN KANSALLISTEATTERI

TEHTÄVÄNIMIKKEET JA PALKKAHINNOITTELU

	Alaraja 1.1.2014	Yläraja 1.1.2014	Alaraja 1.5.2014	Yläraja 1.5.2014	Alaraja 1.5.2015	Yläraja 1.5.2015
TUOTANTO						
-suunnittelija	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
-sihteeri, -assistentti	1,868.65	2,746.53	1,888.65	2,766.53	1,896.21	2,777.60
Järjestäjä	1,804.10	2,014.28	1,824.10	2,034.28	1,831.40	2,042.42
Kuiskaaja	1,736.04	1,877.17	1,756.04	1,897.17	1,763.06	1,904.76
LAVASTAMO						
Lavastemestari	1,860.09	2,201.10	1,880.09	2,221.10	1,887.61	2,229.98
Apulaislavastemestari	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Maalari	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Puuseppä	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Huonekalujenhoitaja	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Verhoilija	1,844.81	1,988.97	1,864.81	2,008.97	1,872.27	2,017.01
Tarpeistonvalmistaja	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Metallimies	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Erikoismetallimies	1,844.81	1,988.97	1,864.81	2,008.97	1,872.27	2,017.01
Erikoispuuseppä	1,844.81	1,988.97	1,864.81	2,008.97	1,872.27	2,017.01
PUVUSTO						
Puvustonhoitaja	1,860.09	2,201.10	1,880.09	2,221.10	1,887.61	2,229.98
Assistentit	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Vaatturi	1,844.81	1,988.97	1,864.81	2,008.97	1,872.27	2,017.01
Kaavoittaja, leikkaaja, värjäri, modisti	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Ompelija	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Pukuvarastonhoitaja	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Pukuhuoltaja	1,730.47	1,923.77	1,750.47	1,943.77	1,757.47	1,951.55
Pukija	1,730.47	1,923.77	1,750.47	1,943.77	1,757.47	1,951.55
Pukija-pukuhuoltaja	1,730.47	1,923.77	1,750.47	1,943.77	1,757.47	1,951.55
TEKNIikka						
Näyttämömestari	1,860.09	2,201.10	1,880.09	2,221.10	1,887.61	2,229.98
Apulaisnäyttämömestari	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Näyttämö mies	1,730.47	1,923.77	1,750.47	1,943.77	1,757.47	1,951.55
Näyttämö mies-puuseppä	1,730.47	1,923.77	1,750.47	1,943.77	1,757.47	1,951.55
Näyttämö mies-metallimies	1,730.47	1,923.77	1,750.47	1,943.77	1,757.47	1,951.55
Valaistus-, tehostemestari	1,860.09	2,302.66	1,880.09	2,322.66	1,887.61	2,331.95
Apulaisvalaistus- ja apulaistehostemestari	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Valaistuspöytä, tehostemies	1,730.47	1,923.77	1,750.47	1,943.77	1,757.47	1,951.55
Tarpeistonhoitaja	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
NAAMIointi						
Peruukkimestari	1,860.09	2,201.10	1,880.09	2,221.10	1,887.61	2,229.98
Naamioitsija	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Kamppaaja	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
MYynti						
-sihteeri, -neuvottelija, -assistentti	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
Lipunmyyjä	1,692.46	2,029.61	1,712.46	2,049.61	1,719.31	2,057.81
MARKKinointi						
-suunnittelija	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
-sihteeri, -assistentti	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
RAVintola						
Keittiömestari	1,844.81	2,182.97	1,864.81	2,202.97	1,872.27	2,211.78
Kokki	1,682.83	1,923.77	1,702.83	1,943.77	1,709.64	1,951.55
Vuorovastaava	1,682.83	1,923.77	1,702.83	1,943.77	1,709.64	1,951.55
Ravintola- ja keittiötyöntekijä	1,569.51	1,744.75	1,589.51	1,764.75	1,595.87	1,771.81

KIINTEISTÖ

Laitosmies	1,798.52	1,948.39	1,818.52	1,968.39	1,825.79	1,976.26
Siistijä	1,569.51	1,744.75	1,589.51	1,764.75	1,595.87	1,771.81
Keskusvahtimestari	1,692.48	2,029.61	1,712.48	2,049.61	1,719.33	2,057.81
Päävahtimestari	1,844.81	2,182.97	1,864.81	2,202.97	1,872.27	2,211.78
Vahtimestari	1,574.97	1,727.49	1,594.97	1,747.49	1,601.35	1,754.48
Naulakonhoitaja	1,574.97	1,727.49	1,594.97	1,747.49	1,601.35	1,754.48

TALOUSHALLINTO JA TOIMISTO

Taloussihteeri	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
Palkkasihteeri, henkilöstöassistentti	1,803.39	2,171.98	1,823.39	2,191.98	1,830.69	2,200.75
Toimistonhoitaja	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
Toimistos sihteeri	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48

TIEDOTUS

-sihteeri, -assistentti	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
Tekstinsuunnittelija	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48
Arkistonhoitaja	1,868.65	2,745.42	1,888.65	2,765.42	1,896.21	2,776.48

LIITE 2: TYÖPAIKKADEMOKRATIASOPIMUS

1 § Henkilöstön edustus teatterin hallituksessa

Teatterin hallitukseen valitaan yksi teknisen ja heihin verrattavan henkilökunnan keskuudestaan valitsema teatteriin työsuhteessa oleva työntekijä. Henkilöstön edustaja nimetään teatterin valitsemien hallituksen jäsenten lisäksi. Henkilöstön edustaja valitaan yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin työntekijäryhmästä.

Hallituksen henkilökuntaedustaja on hallitusta täydentävä neuvotteleva jäsen, jolla on oikeus osallistua hallituksen kokouksiin ja käyttää niissä puhevaltaa. Henkilöstön edustajalla ei ole kuitenkaan oikeutta ottaa osaa teatterin johdon valintaa, erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteen ehtoja tai työtaistelutoimenpiteitä koskevien asioiden käsittelyyn.

Henkilöstön edustus on järjestetty teatterin ja henkilöstön yhteistoiminnan ja tiedonkulun tehostamiseksi. Henkilöstön edustajan osalta noudatetaan, mitä hallituksen jäsenten salassapitovelvollisuudesta on erikseen säädetty ja muutoin, mitä salassapitovelvollisuudesta on laissa henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa säädetty.

2 § Neuvottelukunta

Neuvottelukunnan tehtävänä on käsitellä henkilökuntaa ja teatterin käytännön työtä koskevat asiat.

Soveltamisohje

Tämä neuvottelukunta käsittelee YT-laissa neuvottelukunnan käsittelyä edellyttävät asiat.

Neuvottelukuntaan kuuluu teatterin työsuhteessa olevan johdon ja eri työntekijäryhmien keskuudestaan valitsemia edustajia.

Neuvottelukunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta vähintään kaksi kertaa vuodessa, ja muulloinkin jos vähintään kolmasosa neuvottelukunnan jäsenistä niin vaatii. Kokous on neuvottelukelpoinen, kun puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, ja kolmasosa neuvottelukunnan jäsenistä on läsnä.

Neuvottelukunnan kokousten päätökset tulee saattaa henkilökunnan tietoon.

3 § Tuotantokokous

Tuotantokokouksen tehtävänä on käsitellä teatterin tuotantoon liittyviä käytännön asioita.

Tuotantokokoukseen osallistuu teatterin johto sekä eri työntekijäryhmien edustajia.

Tuotantokokouksen puheenjohtajana toimii teatterin johdon edustaja.

LIITE 3: KOKONAISPALKKAUS/KOKONAISTYÖAIKA

1 § Sopiminen

Suomen Kansallisteatteri voi sopia työntekijän kanssa kokonaispalkkauksesta ja kokonaistyöajasta voimassa olevan tekniikkaa ja vastaavia koskevan työehtosopimuksen määräyksistä poiketen tämän liitteen määräyksiä noudattaen.

Sopimus tehdään teatterin ja työntekijän kesken kirjallisesti produktiokohtaiseksi tai näytäntövuoden mittaiseksi määräajaksi. Näytäntövuodeksi sovitun sopimuksen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei jompikumpi osapuoli ole irtisanonut sitä sopimuksen mukaisesti.

Tehdyistä sopimuksista tiedotetaan luottamusmiehelle.

Teatterin on toimitettava tiedot sopimuksen kestosta ja sisällöstä salassa pidettäviä palkkatietoja lukuun ottamatta Suomen Teatterit ry:lle, PAM ry:lle sekä Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:lle.

2 § Poikkeavat työaikajärjestelyt

Sopimuksessa voidaan sopia poikettavaksi työehtosopimuksen työaika määräyksistä siten, että työaika tasoittuu sopimuksessa sovittuun keskimäärään sovitun, enintään näytäntövuoden pituisen määräajan aikana. Mikäli työntekijä ja työnantajan edustaja toteavat että työajan tasoittaminen määräaikaan mennessä tuottaa ongelmia, on heidän välittömästi neuvoteltava ylityön teettämisestä ja sen korvaamisesta TES 22 §:n mukaisesti.

Sopimuksella ei voida poiketa työaikalain (605/96) pakottavista määräyksistä.

Soveltamisohje

Viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta voidaan poiketa vain työaikalain (605/96) edellytyksillä.

Työntekijän tehtävänä on osallistua työaikansa suunnitteluun siten, että työaika tasaantuu sovittuun enimmäismäärään.

3 § Poikkeavat työtehtävät

Sopimuksessa voidaan sopia työntekijän tehtäväkuvasta tavanomaisesta poiketen myös siten, että työntekijä tekee tarvittaessa useamman osa-alueen tehtäviä.

4 § Poikkeavat palkkausjärjestelyt

Sopimuksessa voidaan sopia poikettavaksi em. työehtosopimuksen erillisiä korvauksia koskevista palkkausmääräyksistä. Nämä korvataan erikseen sovittavalla tavalla työntekijän kuukausipalkassa, ns. kokonaispalkassa.

Soveltamisohje

Kokonaispalkasta sovittaessa otetaan huomioon mm:

- iltatyölisät,
- lauantai- tai aattopäivien korvaukset,
- yötyölisät,
- tehtävän vaativuusasteen nousu,
- lisääntyvä työajan jousto.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan.

Lisien vaikutusta määriteltäessä käytetään pohjana aikaisempaa pidemmän ajanjakson keskiarvoa.

Lisäksi otetaan huomioon työntekijän ennen kokonaispalkkaukseen siirtymistä muodostuneet ylityöt esim. edellisen 2 – 3 vuoden ajalta, kun niitä normaalia työehtosopimusta noudattaen edelleen olisi. Päivittäisen tai viikoittaisen ylityön korvausten perusosia ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan, kun työaikajärjestelyllä vuosittainen työaika tasaantuu työehtosopimuksen mukaiseen keskimääräiseen säännölliseen työaikaan.

LIITE 4: TUNTIPALKKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Kansallisteatterin tuntipalkkaiseen työntekijöihin sovelletaan tämän työehtosopimuksen seuraavia määräyksiä:

3 §	Työsuhteen syntyminen
6 §	Muut työsuhdetta koskevat säännöt
8 §	Työvuoroluettelo
9 §	Vuorokautiset lepoajat
10 §	Viikoittaiset vapaapäivät
19 §	Kuukausipalkan jakaja
20 §	Palkanmaksu
21 §	Lisätyön määritelmä ja korvaaminen
22 §	Ylityön määritelmä ja korvaaminen
23 §	Iltatyö ja -korvaus
24 §	Yötyö ja -korvaus
26 §	Sunnuntaityö ja lepoaikaa lyhentävä työ
50 §	Opintovapaa
56 §	Jäsenmaksujen periminen
64 §	Työrauhavelvoite
65 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen
66 §	Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen sekä

soveltuvien osien tämän sopimuksen palkkausta, lomauttamista ja työsuhteen päättymistä sekä matkakustannusten korvauksia koskevia säännöksiä.

Soveltamisohje

Tämän liitteen määräykset eivät koske avustajan, iltanäyttelijän tai vastaavaan tehtävään palkattuja työntekijöitä.

2 § Tuntipalkan laskeminen

Tuntipalkka lasketaan tämän sopimuksen liitteen 1 nimikkeiden peruspalkasta ja mahdollisten henkilökohtaisten lisien mukaisesta palkasta jaettuna 19 §:n mukaisella tuntipalkan jakajalla.

3 § Sairaus- ja työtapaturma-ajan sekä äitiysvapaan palkka

Sairausajan, työtapaturma-ajan ja äitiysvapaan palkan laskemisessa noudatetaan tämän työehtosopimuksen VII luvun mukaisia kalenteriaikoja.

Palkka maksetaan näiden kalenteriaikojen puitteissa kuitenkin vain niiltä päiviltä, jotka sairauden aikana olisivat olleet työpäiviä.

Mikäli työaika eri työpäivinä ja työviikkoina vaihtelee, arvioidaan keskimääräinen työaika sairautta edeltävän 60 kalenteripäivän työpäivien työajan keskiarvon mukaan.

4 § Työaika

Työvuoron pituus on vähintään 2,5 tuntia. Enimmäisviikkotyöaika on 38 ¼ tuntia.

Työaika voidaan järjestää myös siten, että se on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 38 ¼ tuntia viikossa edellyttäen, että työtä varten on ennakolta hyvissä ajoin laadittu ja asianmukaisella tavalla tiedoksi annettu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään ja ettei säännöllinen työaika yhtenäksään tasoittumisjakson viikkona ylitä 48 tuntia. Tasoittumisjakso voi olla enintään neljän viikon pituinen.

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan edellisestä poiketen pysyvästikin pidentää 9 tuntiin, edellyttäen, että tällainen työaikajärjestely käsittää useampia päiviä ja että viikoittainen työaika enintään neljän viikon pituisena jaksone tasoittuu keskimäärin 38 ¼ tunnin viikkotyöaikaan. Näin pidennettyä työaika sovellettaessa on siitä viimeistään edellisenä työssäolopäivänä sovittava työntekijän luottamusmiehen kanssa.

5 § Vuosiloma, vuosilomapalkka ja lomarahä

Vuosiloman pituus määräytyy tämän sopimuksen 33 §:n mukaisesti.

Tuntityöntekijöiden, joita koskee 14 päivän ansaintasääntö, vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 11 §:n mukaisesti;

Tuntityöntekijöiden, joita koskee 35 tunnin ansaintasääntö, vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n mukaisesti.

Työntekijän oikeus vapaaseen sekä lomakorvaukseen määräytyvät tämän sopimuksen 34 § ja 40 §:n mukaisesti.

Lomarahä määräytyy tämän sopimuksen 39 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje

Lomarahän määrä on 50 prosenttia ansaittujen vuosilomapäivien vuosilomapalkasta.

6 § Arkipyhäkorvaus

Pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalta uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, vapunpäivältä, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta, joulupäivältä ja tapaninpäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvaus edellisen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaan riippumatta siitä, onko työntekijä ollut edellä mainittuina päivinä työssä vai vapaana. Vapunpäivälle sattuvalta helatorstailta ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Soveltamisohje

Keskituntiansio lasketaan edelliseltä palkanmaksukaudelta työssäolon ajalta maksetun tai maksettavaksi erääntyneen palkan mukaan lukuun ottamatta hätätyöstä tai ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusosaa jakamalla se vastaavien työtuntien määrällä.

Työssäolon ajalta maksettavana palkkana ei pidetä esim. vuosiloma-, sairausloma- ja äitiysvapaan palkkaa.

Kun työntekijän työtuntijärjestelmän mukainen työpäivä muuttuu itsenäisyyspäivän johdosta ylimääräiseksi vapaapäiväksi, maksetaan 1. kohdan mukainen korvaus työntekijälle edellyttäen, että hänen työsuhteeseensa sisältyy vähintään kuusi tosiasiallista työpäivää ennen itsenäisyyspäivää, eikä hän ole ollut poissa itsenäisyyspäivää edeltävänä ja sen jälkeisenä työtuntijärjestelmän mukaisena työpäivänä.

Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan edellä mainitusta poiketen arkipyhäkorvaus sen tuntimäärän mukaan, mikä ilman 1. kohdassa mainittua päivää olisi ollut hänen säännöllistä työaikaansa.

Soveltamisohje

Mikäli kysymys on sellaisesta osa-aikaisesta tuntipalkkaisesta työntekijästä, joka sopimuksensa mukaisesti säännöllisesti työskentelee kaikkina työviikkoina samoina viikonpäivinä, esimerkiksi keskiviikkona, torstaina tai perjantaina, maksetaan arkipyhäkorvaus, kun arkipyhäkorvaus sattuu tällaiselle yleensä työpäiväksi vahvistettavalla päivällä, jos kyseinen päivä annetaan vapaaksi.

Mikäli ko. työntekijä on ollut työssä myös näiksi päiviksi sattuvina arkipyhinä, ei arkipyhäkorvausta makseta.

Työaika määräytyy työ sopimuksen ehtojen perusteella, tai mikäli näitä ei voida selvittää, sen mukaan millaisiksi nämä ehdot ovat tosiasiallisesti muodostuneet.

Jos kyseessä on esimerkiksi näytelmäkohtaisesti palkattu osa-aikainen työntekijä, jonka työpäivät eri viikkoina vaihtuvat ja muuttuvat, ei arkipyhäkorvausta makseta lainkaan.

Kuitenkin esimerkiksi työntekijän, joka näytäntövuonna on aloittanut työskentelynsä 1.9. ja jolle tämän jälkeen on vahvistettu työpäiviksi kolmea perjantaita lukuun ottamatta kaikki perjantait, katsotaan työskentelevän säännöllisesti perjantaisin ja hänelle maksetaan arkipyhäkorvausta perjantaille sattuvalta jouluaatolta, jos se annetaan vapaapäiväksi.

Keskimääräinen työaika arvioidaan arkipyhää edeltävän 60 kalenteripäivän työpäivien työajan keskiarvon mukaan.

Arkipyhäkorvausta ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on ollut arkipyhäkorvauspäivää edeltävänä tai sen jälkeisenä työtuntijärjestelmän mukaisena työpäivänä työstä poissa luvatta tai työnantajan luvalla palkatta kummankin edellä mainituista päivistä.

LIITE 5: PAIKALLINEN SOPIMINEN

Työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista seuraavasti:

1. Sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä ja luottamusmies
2. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmies edustaa
3. Sopimus on tehtävä kirjallisesti
4. Sopimus voidaan tehdä olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan
5. Toistaiseksi voimassa olevan paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on 6 viikkoa, ellei paikallisessa sopimuksessa ole muuta sovittu
6. Määräaikaisessa sopimuksessa voidaan sopia irtisanomisajasta
7. Sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä
8. Paikallinen sopimus on osa työehtosopimusta.