

TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

2020–2022

Suomen Teatterit –
Finlands Teatrar ry.
Eerikinkatu 3B (4.krs), 00100 Helsinki
www.suomenteatterit.fi

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry Teme
Hietaniemenkatu 2 (4.krs), 00100 Helsinki
www.teme.fi

SISÄLLYSLUETTELO

I LUKU: YLEINEN OSA	7
1 § SOVELTAMISALA	7
2 § TYÖNANTAJAN YLEISET OIKEUDET	7
3 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN.....	7
4 § TYÖNTEKIJÄN TEHTÄVÄT JA VELVOLLISUUDET	8
5 § PAIKALLINEN SOPIMINEN	9
6 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA SUHDE AIKAISEMPIIN PALVELUSSUHTEEN EHTOIHIN	10
7 § TYÖRAUHA	10
8 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUN PERIMINEN	10
II LUKU: PALKKAUS.....	11
9 § TYÖNTEKIJÄN OIKEUS PALKKAAN	11
10 § VÄHIMMÄISPALKKA	11
10A § TANSSIJAN VÄHIMMÄISPALKKA.....	12
A. TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKKA.....	13
11 § TEHTÄVÄKOHTAISEN PALKAN MÄÄRITTÄMINEN	13
12 § PALKKAHINNOITTELUSSA TARKOITETUN KOULUTUKSEN JA MUUN PÄTEVYYDEN PUUTTUMINEN	14
13 § TYÖNTEKIJÄN SIIRTO MUUHUN TYÖHÖN	15
14 § OSA-AIKAISEN TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKKA.....	16
B. HENKILÖKOHTAINEN PALKKA	17
15 § HENKILÖKOHTAISEN LISÄN VUOSISIDONNAINEN OSA	17
16 § HENKILÖKOHTAISEN LISÄN VUOSISIDONNAISEEN OSAAN OIKEUTTAVA PALVELUAIKA	17
17 § MUU HENKILÖKOHTAINEN LISÄ	18
18 § KOULUTUSKORVAUS	19
19 § TULOSPALKKIO	19
C. MUUT LISÄT	21
20 § KANNUSTUSLISÄ.....	21
21 § RASITELISÄ	21
22 § NÄYTÄNTÖTYÖNTEKIJÄN ERITYISKORVAUS.....	21
D. MUUT MÄÄRÄYKSET.....	22
23 § VARSINAINEN PALKKA	22
24 § PALKAN LASKEMINEN KALENTERIKUUKAUTTA LYHYEMMÄLTÄ AJALTA	22
III LUKU: TYÖAIKA.....	24
A. SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT	24
25 § TYÖAIKAMUODOT	24
26 § TEKNINEN NÄYTÄNTÖTYÖ.....	24
27 § TAITEELLINEN JA ITSENÄINEN TYÖ	25
28 § TANSSIJAT JA SIRKUSTAITEILIJAT	25
29 § TEKNINEN PÄIVÄTYÖ	26
30 § TOIMISTOTYÖ	26
31 § LIPUNMYYJÄN TYÖ	27

B. YLEISET TYÖAIKAJÄRJESTELYT JA LEPOAJAT	28
32 § VUOROKAUDEN, TYÖVIIKON JA TYÖJAKSON ALKAMINEN SEKÄ NÄYTÄNTÖVUOSI.....	28
33 § YÖTYÖN TEETTÄMINEN	28
34 § TYÖVUOROLUETTELO	28
35 § ARKIPYHÄVIKKOJEN TYÖAIKAJÄRJESTELYT.....	30
36 § VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA.....	32
37 § VIIKON TOINEN VAPAAPÄIVÄ	32
38 § VAPAAPÄIVIÄ KOSKEVA ERITYISMÄÄRÄYS.....	33
39 § VAPAAPÄIVÄT TEKNISESSÄ NÄYTÄNTÖTYÖSSÄ, TAITEELLISESSA JA ITSENÄISESSÄ SEKÄ TANSSIJAN JA Sirkustaiteilijan Työssä.....	33
40 § VUOROKAUSILEPO	34
41 § Päivittäiset lepoajat	34
42 § NÄYTÄNTÖTYÖTÄ KOSKEVA ERITYISMÄÄRÄYS	35
43 § TANSSIJOITA JA Sirkustaiteilijoita koskeva erityismääräys	35
C. TYÖAIKAKORVAUKSET	36
44 § LISÄTYÖN MÄÄRITELMÄ JA KORVAAMINEN	36
45 § LISÄTYÖKORVAUS ARKIPYHÄVIKKOLLA	36
46 § YLITYÖN MÄÄRITELMÄ JA KORVAAMINEN	37
47 § TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄ	38
48 § YLITYÖKORVAUS	38
49 § SUNNUNTAI- JA NS. AATTOKORVAUS.....	39
50 § ILTA- JA YÖTYÖN MÄÄRITELMÄT JA KORVAAMINEN	40
51 § TYÖAIKAKORVAUSTEN YLEISET SUORITTAMISEDELLYTYKSET	41
52 § TYÖAIKAKORVAUSTEN SUORITTAMISTA KOSKEVAT RAJOITUKSET	41
53 § TUNTIPALKAN SEKÄ RAHA- JA VAPAA-AIKAKORVAUSTEN LASKEMINEN JA NIIDEN SUORITTAMISAJANKOHTA.....	41
D. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	43
54 § MATKAAN JA KOULUTUSTILAISUUTEEN KÄYTETYN AJAN LUKEMINEN TYÖAIKAAN	43
55 § TERVEYDENHOIDOLLISIIN TUTKIMUKSIIN JA TARKASTUKSIIN KULUNEEN AJAN LUKEMINEN TYÖAIKAAN.....	43
IV LUKU: VUOSILOMA.....	45
56 § PERUSKÄSITTEET JA VUOSILOMALAIN SOVELTAMINEN.....	45
57 § TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VUOSILOMAAN	45
58 § TYÖNTEKIJÄN OIKEUS VAPAASEEN.....	45
59 § Täysi lomamääräytymiskausi	45
60 § TYÖSSÄOLOPÄIVIEN VEROISET PÄIVÄT SEKÄ TYÖSSÄOLOTUNTIEN VEROISET TUNNIT.....	46
61 § VUOSILOMAN PITUUS	49
62 § VUOSILOMAN ANTAMINEN.....	50
63 § VUOSILOMAN PIDENNYS TOIMISTOTYÖSSÄ, LIPUNMYYNNISSÄ JA TEKNISESSÄ PÄIVÄTYÖSSÄ	50
64§ VUOSILOMAN VAHVISTAMINEN JA SIIRTÄMINEN	51
65 § VUOSILOMAPALKKA	52
66 § LOMARAHA.....	53
67 § LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ, KUN TYÖNTEKIJÄLLÄ ON OIKEUS VAPAASEEN	58
§:N PERUSTEELLA	54
68 § LOMAKORVAUS PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ.....	54

V LUKU: TYÖLOMA JA PERHEVAPAAT	55
69 § OIKEUS SAIRAUSSLOMAAN	55
70 § SAIRAUSSLOMA-AJAN PALKKA	55
71 § RIKOKSELLA AIHEUTETTU HENKILÖVAHINKO	57
72 § TYÖTAPATURMA JA AMMATTITAUTI	57
73 § ELÄKETAPAHTUMAAN TAI KUNTOUTUSTUKEEN JOHTAVA SAIRAUSS	58
74 § ÄITIYS-, ERITYISÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA	61
75 § TYÖNANTAJAN OIKEUS SAIRAUSSVAKUUTUSLAIN MUKAISEEN PÄIVÄ- JA ÄITIYS- SEKÄ ISYYSRAHAAN SEKÄ ERÄISIIN MUIHIN KORVAUKSIIN	62
76 § TILAPÄINEN HOITOVAPAA	62
77 § OPINTOVAPAA	64
78 § ERÄÄT TYÖLOMAT	64
VI LUKU: LUOTTAMUSMIEHET	66
79 § LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄN TARKOITUS	66
80 § LUOTTAMUSMIES	66
81 § LUOTTAMUSMIEHEN VALITSEMINEN	66
82 § LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT	66
83 § TIETOJEN JA SELVITYSTEN SAANTI	67
84 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	67
85 § LUOTTAMUSMIEHEN ASEMA	68
86 § LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT	68
87 § ANSIONMENETYKSEN KORVAUS	68
88 § LUOTTAMUSMIESKORVAUS	69
89 § LUOTTAMUSMIEHEN KOULUTUS	69
VII LUKU: TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	70
90 § TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN	70
91 § TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTYMINEN	71
92 § TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN	71
93 § TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS (TALOUDELLISET TAI TUOTANNOLLISET SYYT)	73
94 § ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN, KUNTOUTUSTUEN MYÖNTÄMINEN JA TYÖHÖN PALAAMINEN	73
VIII LUKU: ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	75
95 § VANHUUDENTURVA	75
96 § RYHMÄHENKIVAKUUTUSTA VASTAAVA TALOUDELLINEN ETU	75
97 § TYÖNTEKIJÄN OSOITE- JA PUHELINNUMEROTIEDOT	75
98 § TEATTERIN OIKEUDET ESITYKSEEN JA SEN OSIIN	75
99 § TEKIJÄNOIKEUKSIIN LIITTYVÄT MÄÄRÄYKSET	76
100 § HÄIRINTÄ TYÖPAIKALLA	77
101 § TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	77
102 § IKÄÄNTYMISEN HUOMIOIMINEN	77
103 § YLEISET SOPIMUKSET	77
IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	78
104 § NEUVOTTELUMENETTELY	78
105 § NEUVOTTELU- JA KANNEOIKEUDEN VANHENTUMINEN	79
LIITE 1: PALKKAHINNOITTELU 1.9.2020 ALKAEN	80

1	TEKNINEN HENKILÖKUNTA	80
2	TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT	82
3	TAITEELLINEN HENKILÖKUNTA	83
LIITE 2: KUNNALLINEN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS: MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET		84
1 §	VIRKAMATKA JA VIRANTOIMITUSMATKA	84
2 §	TYÖMATKASTA MAKSETTAVAT KORVAUKSET	85
MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUS.....		87
3 §	VARSINAISET MATKUSTAMISKUSTANNUKSET VIRKA- JA VIRANTOIMITUSMATKASTA.....	87
4 §	MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUSPERUSTEET VIRKA- JA VIRANTOIMITUSMATKASTA	87
5 §	KILOMETRIKORVAUS VIRKA- JA VIRANTOIMITUSMATKASTA.....	88
PÄIVÄRAHA		89
6 §	PÄIVÄRAHAN MAKSAMISEDELLYTYKSET	89
7 §	MATKAVUOROKAUSI	89
8 §	OSA- JA KOKOPÄIVÄRAHAN TUNTIRAJAT	89
9 §	PÄIVÄRAHAN SUURUUS	90
10 §	ALENNETTU PÄIVÄRAHA	90
MUUT KORVAUKSET.....		91
11 §	ATERIAKORVAUS	91
12 §	MAJOITTUMISKORVAUKSEN EDELLYTYKSET VIRKA- JA VIRANTOIMITUSMATKASTA	91
13 §	POISTETTU	92
14 §	YÖPYMISRAHA KESÄSIIRTOLASSA TAI LEIRILLÄ	92
15 §	YÖMATKARAHA.....	92
16 §	OPPIKURSSILAISILLE MAKSETTAVAT KORVAUKSET	93
ULKOMAILLE TEHTYJEN VIRKAMATKOJEN KUSTANNUSTEN KORVAUKSET		95
17 §	YLEISTÄ	95
18 §	ULKOMAAN PÄIVÄRAHAN JA HOTELLIKORVAUKSEN MÄÄRÄ	95
19 §	PÄIVÄRAHA	95
20 §	ALENNETTU PÄIVÄRAHA JA HOTELLIKORVAUS.....	96
21 §	ERINÄISTEN KULUJEN KORVAAMINEN	97
ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ		98
22 §	MATKAENNAKKO.....	98
23 §	MATKALASKU	98
24 §	MATKALASKUN ESITTÄMINEN JA KORVAUSTEN MAKSAMINEN	98
LIITE 3: TAITEILIJOIDEN TEHTÄVÄNKUVAUKSIA		99
LIITE 4: KOULUTUSSOPIMUS		103
1 §	JATKUVAN KOULUTUSTOIMINNAN PERIAATE.....	103
2 §	KOULUTUSSUUNNITELMA	103
3 §	JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS	103
4 §	AMMATTIYHDISTYSPOLIITTINEN JA VASTAAVA KOULUTUS	104
LIITE 5: TUNTIPALKKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET		105
1 §	SOVELTAMISALA	105
2 §	TUNTIPALKAN LASKEMINEN	106
3 §	SAIRAUS- JA TYÖTAPATURMA-AJAN SEKÄ ÄITIYSVAPAAN PALKKA.....	106
4 §	TYÖAIKA.....	106

5 § VUOSILOMA, VUOSILOMAPALKKA JA LOMARAHA	106
6 § ARKIPYHÄKORVAUS	107
LIITE 6: TYÖPAIKKADEMOKRATIASOPIMUS	109
1 § EDUSTUS TEATTERIN HALLITUKSESSA	109
2 § NEUVOTTELUKUNTA	109
3 § TAITEELLINEN TOIMIKUNTA	110
4 § TUOTANTOKOKOUS	110
LIITE 7: OHJESÄÄNTÖ	111
ESITYKSEN VALMISTAMINEN	111
1 § TYÖRYHMÄ	111
2 § TEHTÄVÄÄN VALMISTAUTUMINEN	111
3 § HARJOITUKSET	111
4 § TYÖTURVALLISUUS	112
5 § ESITYKSEN TAITEELLISEN TASON SÄILYTTÄMINEN	113
6 § ESITYKSET TEATTERIN ULKOPUOLELLA	113
7 § HARJOITUS- JA TYÖTILAT	114
8 § PROSESSIMUOTOINEN ESITYKSEN VALMISTAMINEN	114
9 § TIEDOTTAMINEN JA KREDITOINTI	114
LIITE 8: VIERAILEVAN OHJAAJAN, KOREOGRAFIN, SKENOGRAFIN, VALO-, ÄÄNI- JA VIDEOSUUNNITTELIJAN TEATTERITYÖEHTOSOPIMUS	115
1 § SOVELTAMISALA	115
2 § TYÖSOPIMUKSET	115
3 § PALKKAUKSEN PERUSTEET	115
4 § KÄYTETTÄVÄT KERTOIMET	115
5 § TYÖN LUOKITUSPERUSTEET	116
6 § ERILLINEN TANSSINUMERO	117
7 § APULAISSOHJAAJA, VASTAAVA HARJOITTAJA, APULAISKOREOGRAFI JA KOREOGRAFIN ASSISTENTTI	117
8 § PALKKIO USEASTA TEHTÄVÄSTÄ	117
9 § VUOSILOMAKORVAUS JA LOMARAHA	118
10 § PALKANMAKSU	118
11 § MATKAKUSTANNUKSET	118
12 § HARJOITUS- JA VALVONTAPALKKIOT	119
13 § PURKUPERUSTEET JA KORVAUKSET	119
14 § ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	120
LIITE 9: VIERAILEVAN OHJAAJAN, KOREOGRAFIN, SKENOGRAFIN, VALO-, ÄÄNI- TAI VIDEOSUUNNITTELIJAN TYÖSOPIMUS	121
LIITE 10: VIERAILEVAN TANSSIJAN / SIRKUSTAITEILIJAN TYÖEHDOT	123
1 § VÄHIMMÄISPALKAT	123
2 § HARJOITUSPALKAT	123
3 § YKSITTÄINEN ESIINTYMINEN	124
4 § TYÖN PERUUNTUMINEN	124
5 § SUNNUNTAITYÖKORVAUS	124
6 § VUOSILOMAKORVAUS	124
7 § PALKANMAKSU	124

8 § TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET	124
9 § SOPIMUSRIKKOMUS	125
10 § TYÖTERVEYSHUOLTO	125
11 § MUUT EHDOT	125
LIITE 10B: VIERAILEVAN TANSSIJAN/SIRKUSTAITEILIJAN KUUKAUSIPALKKAINEN SOPIMUS	126
LIITE 11: VIERAILEVAN TANSSIJAN/SIRKUSTAITEILIJAN TYÖSOPIMUS	128
LIITE 12: KOKONAISPALKKAUS/KOKONAISTYÖAIKA.....	130
1 § SOPIMINEN.....	130
2 § POIKKEAVAT TYÖAIKAJÄRJESTELYT	130
3 § POIKKEAVAT TEHTÄVÄT	130
4 § POIKKEAVAT PALKKAUSJÄRJESTELYT	131
TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2020-2022 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	132
1 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN HYVÄKSYMINEN.....	132
2 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	132
3 § SOPIMUSKAUDEN PALKANTARKISTUKSET	132
4 § MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET	133
5 § TYÖRYHMÄT	133
6 § KOKEILUT	133
7 § SUOSITUKSET JA MUUT KIRJAUKSET	133
8 § VÄLIAIKAISET MUUTOKSET	134
9 § TEKNISET TEKSTIMUUTOKSET	134
MESTARI JA PUVUSTONHOITAJA TAITEELLISENA SUUNNITTELIJANA SUOSITUS	140

I LUKU: YLEINEN OSA

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan ammattiteattereiden työntekijöihin. Tätä sopimusta ei kuitenkaan sovelleta tilapäisiin tehtäviin enintään kolmen kuukauden pituiseksi määräajaksi otettuihin niihin työntekijöihin, jotka eivät osallistu varsinaiseen teatterityöhön (esim. esityksen valmistamiseen tai sen toteuttamiseen).
2. Harjoittelijoihin sovelletaan ainoastaan 10 §:n määräyksiä.

2 § Työnantajan yleiset oikeudet

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa.

Soveltamisohje

Työnantajan yleiset oikeudet koskevat myös itsenäistä työtä tekevää.

3 § Työsuhteen alkaminen

Työsopimus

1. Työhönoton tulee yleensä tapahtua kirjallisella työsuhtesopimuksella. Työsopimukset on pyrittävä tekemään kirjallisesti ja niin tarkasti, että kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat käyvät ilmi. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestykseen kuuluvien kirjalliset työsuhtesopimukset.

Soveltamisohje

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole työsuhtesopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin nojalla perustellusta syystä tehty määräajaksi.

2. Produktiokohtaisesti kiinnitettyyn työntekijään on sovellettava tämän työehtosopimuksen liitteissä olevia vierailevan työntekijän sopimuksia.

Lääkärintodistuksen esittäminen

3. Työntekijän on palvelukseen tullessaan vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Jollei todistusta esitetä määräajassa, työsuhtesopimus raukeaa määräajan päättymisen jälkeisestä päivästä lukien. Lääkärintodistusta ei vaadita, mikäli jo ennestään teatterin palveluksessa oleva työntekijä siirtyy saman luonteiseen uuteen tehtävään ja hän on palvelukseen tullessaan esittänyt hyväksyttävän lääkärintodistuksen.

Soveltamisohje

Lääkärintodistuksen esittämismenettelyistä tulee ilmoittaa työntekijälle työsopimusta tehtäessä ja samalla tulee ilmoittaa työsopimuksen raukeamisuhasta.

Työsuhteen ja siihen liittyvien oikeuksien alkaminen

4. Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien katsotaan alkavan siitä päivästä, jolloin työntekijä on tosiasiallisesti työnantajan käytettävissä. Jos työntekijä työsopimuksen mukaan on otettu palvelukseen kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien ja kalenterikuukauden ensimmäinen päivä on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka säännönmukaisesti ei ole työpäivä, kuukausipalkkaisen työntekijän oikeuksien katsotaan alkavan sanotun kuukauden alusta, mikäli työhön valittu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön.
5. Teatterin tulee selvittää uudelle työntekijälle, ml. vierailijat, mitä työehtosopimusta ja mitä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää hänen työsuhteeseensa sovelletaan ja kuka toimii työntekijöiden luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna ja mistä heidät tavoittaa.

4 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet

1. Työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään kahdeksan viikkoa kerrallaan.
2. Työntekijää ei voida siirtää pysyvästi ilman hänen suostumustaan tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat hänen työsopimuksensa mukaisista tehtävistä, ellei työnantajalla ole samalla irtisanomisperustetta.

Soveltamisohje

Työntekijän siirtoa pidetään pysyvänä, mikäli se kestää yhtäjaksoisesti yli kahdeksan viikkoa, vaikka hän palaisikin myöhemmin alkuperäiseen tehtäväänsä.

Siirtymisvelvollisuus ei koske itsenäisessä taiteellisessa tehtävässä toimivaa työntekijää, ellei työsopimuksella ole toisin sovittu ja ellei teatterin toiminnan jatkuminen ole uhattuna. Tanssija tai sirkustaiteilija on kuitenkin velvollinen tarvittaessa asettumaan toisen tanssijan tai sirkustaiteilijan tilalle riittäväksi katsottavan harjoitusajan puitteissa.

3. Tanssijan/sirkustaiteilijan joutuessa teatterin vaatimuksesta rooliaan varten hankkimaan jonkin erityisen taidon teatteri suorittaa tästä aiheutuneet kustannukset.
4. Työntekijä on velvollinen menemään tarpeelliseksi katsottuun asianomaisen teatterin hyväksymän lääkärin suorittamaan lääkärintarkastukseen työnantajan kustannuksella.

5. Taiteellista ja itsenäistä työtä tekevä työntekijä saa tehdä muulle työnantajalle omaan ammattiin sisältyvää työtä ansiotarkoituksessa, jos siitä on oman teatterin kanssa sovittu.

Soveltamisohje

Omaan ammattiin sisältyvää ansiotyötä varten tulee antaa mahdollisuus, mikäli kyseinen työ ei selvästi haittaa omassa teatterissa tehtävää työtä eikä se tapahdu työajalla.

5 § Paikallinen sopiminen

1. Paikallisesti voidaan toiminnallisista syistä sopia poikettavaksi voimassa olevan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksistä. Mikäli valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on sovittu paikallisesta sopimisesta toisin kuin tässä pykälässä on määrätty, noudatetaan tämän pykälän määräysten sijasta valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä. Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä. Paikallisella sopimuksella ei saa alentaa työntekijän palkkaetuja, ellei se ole tarpeen välttämättömien palkkakustannusten säästöjen toteuttamiseksi. Teatterin on näytettävä toteen taloudellisten vaikeuksien olemassa olo. Paikallisella sopimuksella ei saa myöskään sopia työntekijän palkkaa tämän sopimuksen palkkahinnoittelun alinta tehtäväkohtaista palkkaa pienemmäksi.
2. Edellä 1. kohdassa tarkoitettussa tapauksessa asiasta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti teatterin ja liiton tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen kanssa, joiden jäseniä asia koskee. Jos syntyy epäselvyyttä alayhdistyksen toimivallasta käydä paikallisia sopimusneuvotteluja, siltä voidaan edellyttää liiton nimenomaista valtuutusta.

Soveltamisohje

Alayhdistystä edustaa neuvotteluissa luottamusmies ja muut alayhdistyksen mahdollisesti nimeämät neuvottelijat.

3. Paikallinen sopimus on voimassa toistaiseksi tai määräajan. Paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksi antamisesta, minkä jälkeen noudatetaan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä.
4. Paikallisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella.

Soveltamisohje

Tässä pykälässä tarkoitetun sopimisen lisäksi paikallista sopimustoimintaa voidaan harjoittaa suoraan lain nojalla kuten:

- työehtosopimusta paremmat paikalliset sopimukset,
- kokonaisuutena työehtosopimuksen tasoiset, mutta erilaiset paikalliset sopimukset,
- työehtosopimusta täydentävät paikalliset sopimukset, joissa on sovittu asioista, joista työehtosopimuksessa ei ole sovittu.

Mikäli paikallisen sopimuksen sisältö on ehdollinen, esim. teatterin taloudellisen tilanteen kehityksestä riippuvainen, paikalliseen sopimukseen tulee sisällyttää tarkastelulausekkeet ja paikallisen sopimuksen toteuttamisen ehdot.

5. Teatterin on toimitettava paikallinen sopimus Suomen Teatterit ry:lle ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:lle tiedoksi.

6 § Sopimuksen voimassaolo ja suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.12.2020 ja se on voimassa 28.2.2022 asti.

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.

2. Jollei tästä sopimuksesta muuta aiheudu, työntekijän palvelussuhteen ehdot säilytetään sellaisina kuin ne olivat työehtosopimuksen nojalla noudatettavina edellisen sopimuksen päättyessä.

7 § Työrauha

Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy lain mukaan.

8 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun periminen

Teatteri pidättää, mikäli henkilö on antanut siihen valtuutuksen, hänen palkastaan palkanmaksukausittain Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n jäsenliiton jäsenmaksut, jotka tilitetään palkanmaksukausittain ammattiliiton ilmoittamalle pankkitilille.

II LUKU: PALKKAUS

9 § Työntekijän oikeus palkkaan

1. Teatterin palvelukseen otetulla on oikeus saada palkka siitä lukien, kun hän on ryhtynyt tehtäviään hoitamaan.

Soveltamisohje

Työsuhteen ja siihen liittyvien oikeuksien alkamisesta on määräys 3 §:n 4. kohdassa.

Mikäli työssäolo ei ole vielä alkanut (ei ehdi olla päivääkään töissä esim. sairauden tai raskauden vuoksi), ei työntekijä saa palkkaetuja.

Palvelussuhteen ei katsota katkenneen, mikäli saman teatterin sisällä työntekijä siirtyy ilman yhtään välipäivää uuden työsopimuksen perusteella toiseen tehtävään.

2. Jos työntekijä on ilman pätevää syytä jäänyt pois työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.
3. Palvelussuhteen lakatessa maksetaan, jollei tästä sopimuksesta muuta johdu, palkka eroamispäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna.
4. Työntekijän palkka koostuu tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkasta

10 § Vähimmäispalkka

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaa tekevän säännöllisen työajan vähimmäisansio kuukaudessa luontoisetuineen on 1.9.2020 lukien 1542,54 euron ja 1.4.2021 lukien 1560,12 euron suuruinen tehtäväkohtainen palkka. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai siihen rinnastettavassa asemassa olevaan.

Soveltamisohje

Jos työllistämistuella palkattu työntekijä on otettu harjoittelijaksi tai tähän verrattavaan asemaan, hänen palkkaukseensa sovelletaan tätä määräystä.

Harjoittelijalla tarkoitetaan henkilöä, joka luonnollisessa työympäristössä työnantajan tai hänen edustajansa johdolla suorittaa tietyissä tehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen ja kokemuksen hankintaan tähtäävää käytännöllistä työtä. Tehtäviä vastaavasta täydestä palkasta on kysymys vain, jos harjoittelija tai oppilas saa saman tehtäväkohtaisen palkan kuin näitä tehtäviä säännönmukaisesti hoitava työntekijä.

Harjoittelu voi olla laadultaan:

- a) ennakkoarjoittelua, millä tarkoitetaan sitä työkokemusta, jota on hankittava ennen oppilaitokseen pyrkimistä. Harjoittelu on oppilaitokseen pääsyn eräs ehto.

b) koulutukseen sisältyvää harjoittelua, joka voi olla

- esiharjoittelua, joka suoritetaan oppilaitokseen hyväksymisen ja koulutuksen alkamisen välisenä aikana,
- väliharjoittelua, joka tapahtuu koulutuksen aikana opetusjaksojen väliin sijoitettuina kokonaisuuksina. Väliharjoittelua ei ole käytännön työopetus oppilaitoksessa rinnan teoriaopetuksen kanssa.
- jälkiharjoittelua, joka suoritetaan teoreettisen koulutuksen päättymisen ja päästötodistuksen saannin välisenä aikana. Harjoittelija on koulun oppilas.

c) erikoistumisharjoittelua, joka tapahtuu ammatillisen tai akateemisen perustutkinnon jälkeen ja on edellytyksenä tietyn ammattipätevyyden saavuttamiseksi.

d) työharjoittelua, joka on harjoittelua työn normaalin suorittamiskyvyn saavuttamiseksi. Harjoittelijalta ei vaadita samaa työmäärää ja vastuuta kuin varsinaiselta työntekijältä. Työharjoitteluaajan tulisi olla enintään kuuden kuukauden mittainen, jollei koulutus muuta vaadi.

Harjoittelijaan rinnastettavassa asemassa olevalla tarkoitetaan henkilöä, jolla ei ole ammattikoulutusta eikä aikaisempaa työkokemusta ja joka esimerkiksi tekee erilaisia suhteellisen helposti ja nopeasti omaksuttavia töitä enimmäkseen yhdessä muiden työntekijöiden kanssa totutellakseen työelämään.

10a § Tanssijan vähimmäispalkka

Tanssijalle maksettava vähimmäispalkka on sopimuskauden alussa 2014,91 euroa ja 1.4.2021 alkaen 2037,88 euroa.

Korkeakoulutetun tanssijan vähimmäispalkka on sopimuskauden alussa 2233,32 euroa ja 1.4.2021 alkaen 2258,78 euroa.

Koulutus, joka oikeuttaa koulutetun tanssijan vähimmäispalkkaan on Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun tanssitaiteen kandidaatin tutkinto, tai ulkomainen tutkinto, josta Opetushallitus on antanut ns. rinnastamis- tai tunnustamispäätöksen.

Suositus

Sopijapuolet suosittelevat, että niissä teattereissa, joissa vakituiset tanssijat osallistuvat, joiden perusteella vakituksille näyttelijöille maksetaan esityslisää, teatterit tekevät paikallisen sopimuksen, jonka perusteella vastaava lisä maksetaan myös kuukausipalkkaisille tanssijoille.

A. TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKKA

11 § Tehtäväkohtaisen palkan määrittäminen

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vähintään liitteenä 1 olevassa palkkahinnoittelussa mainitun nimikkeen tai palkkaryhmän mukaan määräytyvä palkka, jollei sopimuksen määräyksistä muuta aiheudu. Palkkaryhmä ja tehtäväkohtainen palkka määräytyvät työntekijän tehtävien ja tässä luvussa mainittujen muiden edellytysten perusteella. Työntekijän palkkaa voidaan tarkistaa palkkahinnoittelun puitteissa, mikäli teatteri katsoo sen perustelluksi.
2. Työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa palkkahinnoittelun puitteissa määrittäessä on noudatettava tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta siten, että tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti työntekijän tehtävien vaativuus. Työntekijälle maksetaan korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa, kun työntekijä suorittaa vaativampia ja/tai vastuullisempia tehtäviä kuten esimiestehtäviä tai tavanomaista laajempaa tehtäväkuvaa, kun työntekijällä on tehtävän edellyttämä koulutus ja/tai perehtyneisyys asianomaisiin tehtäviin, ja/tai työntekijällä on pysyväisluontoisesti hankalimmat työolosuhteet. Tehtäväkohtaista palkkaa harkittaessa on lisäksi otettava huomioon asianomaisen teatterin ja yksikön koko.

Soveltamisohje

Tehtävien vaativuutta arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, itsenäinen harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdetaidot) ja työolosuhteet, jollei teatteri päättää käyttää arvioinnissa muita objektiivisia vaativuustekijöitä.

Työmarkkinaosapuolet ovat laatineet yhteiset ohjeet, joita voi käyttää apuna työn vaativuustekijöitten arvioinnissa.

Lisäksi arvioinnissa otetaan huomioon mahdolliset lisätehtävät ja -vastuut.

3. Mikäli työntekijän nimikettä tai hänen tehtäväänsä sopivaa palkkaryhmää ei löydy palkkahinnoittelusta, tehtäväkohtainen palkka määrätään sen nimikkeen tai palkkaryhmän mukaan, johon hänet tehtäviensä ja koulutuksensa perusteella voidaan rinnastaa. Mikäli em. tehtävääkään ei löydy, työntekijä on palkkahinnoittelun ulkopuolinen.

Soveltamisohje

Jos työntekijältä puuttuu rinnastusnimikkeessä tai palkkaryhmässä edellytetty pätevyys, palkka-asteikkoa sovelletaan siten kuin ao. kohdassa tai 12 §:ssä on sanottu.

4. Mikäli työntekijään sovellettavan nimikkeen tai palkkaryhmän mukaisista tehtävistä on jätetty pois jokin nimenomaan mainittu olennainen tehtäväkokonaisuus, työntekijän tehtäväkohtainen palkka on enintään 10 prosenttia tai vastaavassa suhteessa alempi palkkahinnoittelussa tarkoitettua tehtäväkohtaista palkkaa tai muuta palkkausta.

5. Mikäli työntekijä tekee eri palkkahinnoittelukohdissa mainittuja tehtäviä eikä yhdistelmänimikettä tai tehtävänkuvausta ole mainittu palkkahinnoittelussa, hänen tehtäväkohtainen palkkansa määritetään eri palkkahinnoittelukohtien mukaisiin tehtäviin käytettävien työaikojen perusteella.

Soveltamisohje

XY:n yhdistelmänimikettä ei ole palkkahinnoittelussa. Työntekijä tekee työajastaan 40 % X:n töitä ja 60 % Y:n töitä. X:n palkaksi on määrätty 1 800,00 euroa ja Y:n tehtäväkohtaiseksi palkaksi 2 000,00 euroa. Työntekijälle määritellään painotettu tehtäväkohtainen palkka seuraavasti:

$$\frac{40 \times 1\,800,00}{100} + \frac{60 \times 2\,000,00}{100} = 1\,920,00 \text{ euroa}$$

Työntekijälle suoritetaan 1 920,00 euron suuruinen tehtäväkohtainen palkka.

Mikäli eri nimikkeiden tehtäviin kuluviin työaikojen suhteessa tapahtuu olennaisia muutoksia kesken sopimuskauden, tämä saattaa aiheuttaa palkantarkistuksen.

Jos puvustonhoitaja tavallisten puvustonhoitajan tehtävien lisäksi suunnittelee itsenäisesti koko produktion puvuston eikä kysymys ole vain valmisvaatteiden valitsemisesta eikä pienemmistä suunnittelutehtävistä, määritellään hänen palkkansa siltä ajalta, jona hän suorittaa pukusuunnittelijan tehtäviä, puvustonhoitajan ja pukusuunnittelijan tehtäväkohtaisten palkkojen ja näissä tehtävissä noudatettavien työaikojen suhteessa.

12 § Palkkahinnoittelussa tarkoitettun koulutuksen ja muun pätevyyden puuttuminen

1. Mikäli työntekijän tehtävät vastaavat palkkahinnoittelussa määritettyjä tehtäviä, mutta hänellä ei ole palkkahinnoittelussa edellytettyä koulutusta tai muuta pätevyyttä, hänen tehtäväkohtainen palkkansa on 5 – 15 %:a alempi kuin palkkahinnoittelun ao. palkkamääräys edellyttää. Erityisestä syystä alennus voidaan jättää tekemättä.

Soveltamisohje

Vähennys tehdään siten, että palkka-asteikkoa sovelletaan ylärajaltaan viisi prosenttia ja alarajaltaan 15 prosenttia alempana. Tehtäväkohtainen palkka määrätään alennetun asteikon mukaan 11 §:n 2. kohdan määräykset huomioon ottaen. Harkittaessa vähennyksen tekemistä tulee arvioida, miten pätevyyden puuttuminen tosiasiallisesti vaikuttaa tehtävien suorittamiseen. Samoin tulee ottaa huomioon työntekijän asema ja palkkauksen suhde muihin työntekijöihin.

Mikäli työntekijä saavuttaa hänen tehtävänsä noudatettavassa palkkahinnoittelukohdassa edellytetyn pätevyyden, palkkaa tarkistetaan vähintään palkkahinnoittelun mukaiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen pätevyyden saavuttamisesta.

Erityisiä syitä alennuksen tekemättä jättämiseen voivat olla esim. ko. tutkinnon muuttuminen tai että ao. henkilöllä on ko. tutkinnon korvaavaa muuta koulutusta.

2. Ohjaajan, dramaturgin, koreografin, scenografin ja valo- ja äänisuunnittelijan palkkahinnoittelun mukainen palkkaus edellyttää korkeakoulutasoista tai muulla tavoin saavutettua vastaavaa pätevyyttä. Jos tätä pätevyyttä ei ole, palkka voidaan maksaa 10 prosenttia alempana kolmen ensimmäisen ammatissa olovuoden aikana.

Soveltamisohje

Ammatissa ololla tarkoitetaan palvelua ammattiteattereissa.

13 § Työntekijän siirto muuhun työhön

1. Mikäli työntekijä siirretään tilapäisesti, vähintään kuuden työpäivän ja enintään kahdeksan viikon ajaksi kerrallaan työhön, joka on korkeammin palkattua, hänelle maksetaan tilapäisen siirron ajalta tilapäisiä tehtäviä vastaavan nimikkeen tai palkkaryhmän mukainen tehtäväkohtainen palkka tarvittaessa edellä 12 §:ssä tarkoitetuilla tavoin alennettuna.
2. Jos työntekijä siirretään tilapäisesti enintään kahdeksan viikon ajaksi alemmin palkattuun työhön, hänelle maksetaan tältä ajalta entistä työtään vastaava tehtäväkohtainen palkka.
3. Mikäli kysymyksessä on pysyvä, yli kahdeksan viikkoa kestävä siirto muuhun työhön, määritellään työntekijän tehtäväkohtainen palkka uudelleen.

Soveltamisohje

Määräys koskee tilanteita, joissa työntekijä on vapautettu omien tehtäviensä hoitamisesta ja kokonaan siirretty toisiin tehtäviin.

Jos tilapäinen siirto korkeammin palkattuun työhön kestää kerrallaan enintään viisi työpäivää, työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa ei siirron vuoksi tarkisteta.

Mikäli osa-aikaisen työntekijän työaika pitenee, hänen säännöllinen työaikansa ja tehtäväkohtainen palkkansa määritellään uudelleen.

Mikäli esimerkiksi osa-aikainen työntekijä tekee 20 tuntia viikossa omia tehtäviään ja tämän lisäksi toisen työntekijän tehtäviä sairausloma- tai vuosilomasijaisena 18 1/4 tuntia viikossa (suorittaen samanlaista työtä), hänelle maksetaan täyttä työaikaa tekevän työntekijän palkkauksen mukainen tehtäväkohtainen palkka tältä ajalta. Tällöin ei ole merkitystä sillä, kuinka kauan toisen työntekijän tehtävien suorittaminen kestää.

Mikäli työntekijä suorittaa omaa työtehtäväänsä 20 tuntia viikossa ja toisen työntekijän tehtäviä 18 1/4 tuntia viikossa, mutta toisen työntekijän tehtävät ovat erilaisia kuin hänen omansa, määritellään työntekijän tehtäväkohtainen palkkaus yhdistelmätyöntekijän tehtäväkohtaisen palkan mukaisesti siten kuin 11 § 5. kohdassa on selvitetty.

Mikäli työntekijä tekee tilapäisesti omassa työssään lisä- tai ylityötunteja, ylittävältä osalta maksetaan tehdyiltä tunneilta lisä- ja ylityökorvaukset. Lisätyön tekemisen jatkuessa yli kahdeksan viikkoa, pidetään työaikajärjestelyä pysyvänä ja tehtäväkohtainen palkka vahvistetaan muuttuneen työajan mukaiseksi.

4. Mikäli tanssija/sirkustaiteilija joutuu asettumaan toisen tanssijan tai sirkustaiteilijan tilalle ja oppimaan uuden roolin poikkeuksellisen nopeasti, hän saa varsinaisen palkkansa lisäksi erityisen korvauksen, jonka suuruutta sovittaessa otetaan huomioon roolin vaikeusaste ja valmistautumisaika.

14 § Osa-aikaisen tehtäväkohtainen palkka

1. Työehtosopimuksen mukaista täyttä työaika lyhyempää säännöllistä työaika tekevän tehtäväkohtainen palkka on samassa suhteessa alempi kuin hänen työaikansa on täyttä työaika lyhyempi.

Soveltamisohje

Osa-aikaisen suhteellista työaika pidennettäessä tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan välittömästi.

2. Jos työntekijän työmäärä ja työaika vähentyvät oleellisesti, hänen tehtäväkohtaista palkkaansa voidaan tarkistaa irtisanomisajan päättymisestä lukien.

Soveltamisohje

Työajan lyheneminen työmäärän vähentymättä ei oikeuta työnantajaa alentamaan työntekijän palkkaa. Silloinkin, kun sekä työmäärä että työaika vähenevät, muutoksen on oltava oleellinen. Täyttä työaika tekevän kohdalla oleellisena muutoksena ei yleensä voida pitää työajan lyhenemistä vähemmällä kuin yhdellä tunnilla viikossa. Edellä 11 § 4. kohdassa tarkoitettussa tapauksessa työaika ei muutu.

B. HENKILÖKOHTAINEN PALKKA

15 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa

1. Henkilökohtainen lisä on vähintään 5 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun työntekijä on ollut vähintään 5 vuotta tai vähintään 10 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun työntekijä on ollut vähintään 10 vuotta työsuhteessa.
2. Tanssijoille, sirkustaiteilijoille ja koreografeille maksetaan henkilökohtaista lisää, jonka suuruus on 3 palvelusvuoden jälkeen 5 % ja 6 palvelusvuoden jälkeen 9 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

Pöytäkirjamerkintä

31.8.2004 maksettu määrävuosisilä säilyy 1.9.2004 lukien samansuuruisena niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättä samaan teatteriin.

16 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palveluaika

1. Oman tai muun ammattiteatterin palvelu ja muun työnantajan palvelu, josta on olennaista hyötyä ko. tehtävässä.
2. Tanssijoiden, sirkustaiteilijoiden ja koreografien henkilökohtaiseen lisään oikeuttavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon päätoiminen ammatissa työskentely alalla työsuhteessa, apurahalla työskennellen tai itsensä työllistäen. Korkeakoulututkinnosta lasketaan hyväksi 2 vuotta henkilökohtaiseen lisään oikeuttavaa aikaa laskettaessa.

Soveltamisohje

Kyseessä tulee olla työsopimukseen perustuva palvelussuhde, joten esim. pelkkä omistussuhde tai osakkuus ei riitä. Toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana huomioidaan toimeksiantosopimuksen keston mukaisesti kuten työsuhteessa tehty työ.

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. lisään sinänsä oikeuttavia palvelussuhteita, niiden työajat lasketaan yhteen kuitenkin enintään täyden työajan enimmäismäärään asti.

3. 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.

4. Lisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika.
5. Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä vuosiloma-aika, eikä yhteensä enintään 30 kalenteripäivän työloma tai muu luvallinen poissaoloaika kalenterivuodessa.

Esimerkki:

Työntekijän henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palvelusaika on 5 v. 1 kk palvelussuhteen alkaessa 2.5.2004, josta lukien hänelle maksetaan ensimmäinen lisä. Hänellä on palkaton työloma yksityisasian vuoksi 21.5. – 27.6.2005 (38 pv). Toiseen lisään oikeuttava palvelusaika täytyisi 1.6.2009, mutta työloma siirtää täyttymistä 8 pv 9.6.2009 saakka. Lisä maksetaan 1.7.2009 lukien.

17 § 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 palvelusajana 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.

Työkokemus vaikuttaa myönteisesti henkilön ammatinhallintaan ja työtuloksiin. Näin ollen työkokemuksella on käytännössä merkittävä vaikutus työsuorituksen arvioinnissa ja henkilökohtaisen lisän maksamisessa.

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.

18 § Koulutuskorvaus

Työnantajan nimeämälle työntekijälle, joka oman toimensa ohessa kouluttaa uutta työntekijää ja ottaa vastaan ammatillisia näyttöjä, maksetaan erillistä, paikallisesti sovittavaa korvausta. Työpaikkaohjaajan tehtävistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen.

Soveltamisohje

Normaali työhön liittyvä perehdyttäminen ei ole erikseen korvattavaa työtä, ellei sitä ole erikseen työnantajan kanssa sovittu.

19 § Tulospalkkio

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

Tulospalkkiona voidaan maksaa ao. tulosityksikön työntekijöille osa hyödyistä, joka työnantajalle voidaan todeta koituvan tuloksellisuuden parantumisesta. Tulospalkkioihin voidaan käyttää vuodessa enintään 5 % ao. tulosityksikön vuotuisesta palkkasummasta.

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

Tulospalkkio ei ole varsinaista palkkaa. Seurantajaksoon kohdistuva työnteon keskeytysaika vuosilomaa lukuun ottamatta vähentää vastaavassa suhteessa tulospalkkion määrää, jollei työnantaja toisin päättä.

Soveltamisohje

Tulospalkkion perusteeksi valitaan asianomaisessa yksikössä yleensä kaksi tai useampia tavoitteita, jotka kuvaavat toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti.

Kun tulospalkkion käyttöönotto on alustavasti valmisteltu, asia käsitellään työnantajan edustajien ja henkilöstön/henkilöstön edustajien kanssa yhteisesti sopivissa kokoonpanoissa.

- Tavoitteena on henkilöstön sitoutuminen tuloksellisuuden mittaamiseen.
- Teatterikohtaiset keskustelut käydään työyksiköissä esimiesten ja alaisten kesken sellaisissa kokoonpanoissa, jotka voivat käyttää yhteisiä tuloksellisuuden arviointi- ja mittaamiskriteerejä.

C. MUUT LISÄT

20 § Kannustuslisä

Työntekijälle maksetaan kannustuslisänä määräaikaisesti tai toistaiseksi palkkaus 1–4 %:lla tehtäväkohtaisesta palkasta korotettuna, mikäli työnantaja harkitsee lisän suorittamisen työtehtävissä osoitetun erityisen ammattitaidon, pätevyyden lisääntymisen tai muun erityisen syyn vuoksi perustelluksi. Tämän kannustuslisän myöntämiseen saadaan käyttää enintään 0,4 % teatterin kuukausipalkkaisten työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä.

Soveltamisohje

Kannustuslisä maksetaan työntekijälle vuosiloman ajalta sekä työloman ajalta siltä osin kuin yhdessä tai useammassa erässä myönnetty yhtäjaksoinen työloma ei ylitä 30 kalenteripäivää.

Kannustuslisän tavoitteena on henkilöstön työmotivaation lisääminen sekä tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen. Kannustuslisää voidaan käyttää ryhmän tai yksilön palkkaamiseen. Kannustuslisää voidaan käyttää esim. silloin, kun tulospalkkio ei ole käytössä, mutta työnantaja haluaa palkita jonkin yksikön henkilöstöä hyvästä työtuloksesta.

Jos kannustuslisää käytetään yleisesti, sen maksamisperusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön kanssa. Lisäluonteen vuoksi sen maksamisesta ei käydä virallisia paikallisneuvotteluja työntekijäjärjestöjen kanssa.

21 § Rasitelisä

1. Alueellista toimintaa harjoittavan teatterin toimeenpanemalle kiertueelle osallistuvalla työntekijälle maksetaan rasitelisä kultakin matkavuorokaudelta. Rasitelisä on sopimuskauden alussa 29,26 euroa ja 1.4.2021 alkaen 29,59 euroa.

Soveltamisohje

Alueellisia teattereita ovat Joensuun Kaupunginteatteri, Kajaanin Kaupunginteatteri, Rovaniemen Teatteri, Wasa Teater ja Åbo Svenska Teater.

2. Rasitelisä maksetaan kalenterikuukausittain kiertueelle osallistumista seuraavan kalenterikuukauden aikana.

22 § Näytäntötyöntekijän erityiskorvaus

Kun näytäntötyöntekijä osallistuu näytelmän kokonaistulkintaan esiintymällä ja olemalla työtä suorittaessaan määrättyssä asussa, hänelle suoritetaan ohjaajan esityksestä erityiskorvaus, josta on sovittava kussakin tapauksessa erikseen.

D. MUUT MÄÄRÄYKSET

23 § Varsinainen palkka

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

1. Tehtäväkohtainen palkka tai vastaavan luonteinen palkka
2. Henkilökohtainen palkka

Soveltamisohje

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan maksettaessa mm. vuosiloma-ajan sekä sairaus- ja äitiysvapaan palkka. Varsinaiseen palkkaan ei lueta työaikakorvauksia (esim. lisä- ja ylityökorvaus).

24 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta

1. Osalta kalenterikuukautta maksetaan palkka siten, että lasketaan jokaista keskeytyksen ulkopuolista kalenteripäivää kohden niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä.

Työehtosopimuskaudella 1.12.2020-28.2.2021 on voimassa seuraava kokeilu:

Osalta kalenterikuukautta maksetaan palkka siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 21.

2. Jäljempänä mainituissa tapauksissa työntekijän työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan kuitenkin tuntipalkan mukaan käyttäen 53 §:n 1. ja 2. kohdissa mainittuja jakajalukuja, kun:

- 1) palvelussuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää.

Soveltamisohje

Palkka lasketaan tuntipalkan mukaan ainoastaan työssäoloajalta, eikä esim. työloman tai vuosiloman ajalta.

Esimerkki:

Palvelussuhde on kestänyt 10 kalenteripäivää niin, että siitä 4 päivää on ollut sairauslomaa ja varsinainen työssäoloaika jää 6 päivän pituiseksi. Työssäolon ajalta maksetaan tuntipalkka ja keskeytyspäiviltä päiväpalkka.

Kalenterikuukauden vaihtuminen ei aiheuta palkan laskemista kuukauden osalta tuntipalkan mukaan, jos palvelussuhde kokonaisuudessaan on kestänyt tai tulee yhtäjaksoisesti kehtämään enemmän kuin 12 kalenteripäivää.

2) Palvelussuhde kestää yli 12 kalenteripäivää, mutta koostuu peräkkäisistä enintään 12 kalenteripäivän jaksoista, joilta maksettava varsinainen palkka määräytyy eri perusteiden mukaan.

Esimerkki:

Palkka lasketaan kuitenkin päiväpalkkana, jos työntekijä saa omasta työstään 1 177,32 euroa tehtäväkohtaista palkkaa ja hänet määrätään 8 kalenteripäiväksi sijaiseksi 1 261,41 euron tehtäväkohtaisen palkan mukaisiin tehtäviin, minkä jälkeen hän palaa omaan työhönsä. Tällöin työsuhteen eri osat eivät kukin ole enintään 12 kalenteripäivän pituisia.

3) Palkkaa maksetaan enintään 12 kalenteripäivän pituiselta kuukauden osalta ja palkanmaksu on keskeytynyt työntekijästä riippumattoman työsuorituksen estymisen vuoksi.

Esimerkki:

Työntekijä on lomautettu 1.10.–16.10. ja 24.10.–31.10. Palkka maksetaan tuntipalkkana ajalta 17.10.–23.10.

3. Jos työpäivä työntekijän pyynnöstä tai muutoin hänestä johtuvasta syystä jää satunnaisesti vajaaksi eikä vajausta ole tehty takaisin muuna aikana, vähennetään kuukausipalkasta edellä tarkoitettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta.

III LUKU: TYÖAIKA

A. SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT

25 § Työaikamuodot

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

- 1) tekninen näytäntötyö (26 §)
- 2) taiteellinen ja itsenäinen työ (27 §)
- 3) tanssijat ja sirkustaiteilijat (28 §)
- 4) tekninen päivätyö (29 §)
- 5) toimistotyö (30 §)
- 6) lipunmyyjän työ (31 §)

Osa-aikatyö

Osa-aikaisiin sovelletaan tämän työaikaluvun työaikamääräyksiä sellaisenaan. Lisätyökynnys on osa-aikaisen normaali osa-aikatyöaika ja ylityökynnykset ovat samat kuin täyttä työaika tekevälläkin. Teknisessä päivätyössä vuorokautinen ylityökynnys on kuitenkin 8 tuntia ja viikoittainen 38 1/4 tuntia.

26 § Tekninen näytäntötyö

1. Teknisellä näytäntötyöntekijällä on näytäntövuosittaisesti erikseen sovittava määrä työpäiviä siten, että näytäntövuosittainen työtuntimäärä tasoittuu keskimäärin 38 1/4 tunnin viikoittaiseen työaikaan.
2. Työntekijän työpäivien lukumäärä vahvistetaan näytäntövuosittaisesti seuraavasti:
 - 1) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden arkipäivän perusteella, työpäiviä on 219 näytäntövuodessa;
 - 2) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden ja puolen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 216 näytäntövuodessa; ja
 - 3) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kolmen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 210 näytäntövuodessa.

Päivittäinen säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa.

3. Työ tulee suorittaa yhtäjaksoisesti silloin, kun näin voidaan menetellä. Mikäli työpäivä jaetaan kahteen osaan, lyhyempi osa on vähintään kolme tuntia. Kaksiosaisen päivän työaikajakson välinen aika on vähintään 2,5 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

27 § Taiteellinen ja itsenäinen työ

1. Työntekijän työaika määräytyy 26 §:n 1. kohdan (näytäntövuosittainen työtuntimäärä tasoittuu keskimäärin 38 ¼ tunnin viikoittaiseen työaikaan) ja annettujen tehtävien mukaan, jotka sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.
2. Taiteellisen ja itsenäisen työn tekijöille ja suunnittelijoille järjestetään jokaista työtehtävää (ensi-iltaa) kohden neljän viikon valmistautumisjakso, jonka aikana työntekijä ei osallistu harjoitustyöhön eikä muiden kuin ko. esityksen suunnitteluun. Valmistautumisjakson alkamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken lukuun ottamatta ohjaajia, joiden valmistautumisjakso lasketaan alkavaksi edellisen työtehtävän ensi-illan jälkeisestä päivästä.

Soveltamisohje

Valmistautumisjakso on sovittava pidettäväksi sellaiseen aikaan, jolloin taiteellisen ja itsenäisen työn tekijällä on kaikki työn suunnittelun kannalta välttämättömät elementit käytettävissä. Valmistautumisjakso on tarkoitettu käytettäväksi seuraavan työn suunnitteluun.

3. Muiden kuin seuraavan työn valmisteluun liittyvien tehtävien sijoittamisesta valmistautumisjaksolle sovitaan erikseen työnantajan ja työntekijän kesken.

28 § Tanssijat ja sirkustaiteilijat

1. Tanssijalla ja sirkustaiteilijalla on enintään 224 työpäivää näytäntövuodessa. Tanssijalla ja sirkustaiteilijalla, jonka vuosiloman pituus määräytyy 61 § 1. 1)-kohdan mukaisesti, työpäiviä on 218 näytäntövuodessa.
2. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia päivässä. Työaika voi tarvittaessa jakaantua päivittäin kahteen työjaksoon. Harjoitusten jaksottelu, alkamisajat ja pituudet voivat vaihdella.
3. Työajaksi lasketaan näytöksen kesto väliaikoiheen sekä tarpeellinen aika valmistautumiseen ja jälkitehtäviin. Jos samana päivänä on kaksi näytöstä, työajaksi lasketaan niiden alkamis- ja loppumisajan väliin lisäksi tarpeellinen aika valmistautumiseen ja jälkitehtäviin.

Soveltamisohje

Tarpeellisen ajan määrää arvioitaessa tulee ottaa huomioon mm. lämmittelyyn, muuhun valmistautumiseen ja jälkitehtäviin käytettävä aika kunkin tuotannon erityispiirteet huomioon ottaen. Lisäksi tulee ottaa huomioon myös mitä työehtosopimuksen 34 §, 41 § ja 43 §:ssä on määrätty.

4. Kahteen väliaikoineen yli kaksi tuntia kestävään näytökseen osallistuva työntekijä on kyseisenä päivänä vapaa muusta teatterityöstä. Tällöin treenaustunti on vapaaehtoinen.
5. Teatterin järjestämä päivittäinen treenausaika kuuluu työaikaan vahvistetun työohjelman mukaisina työpäivinä.

29 § Tekninen päivätyö

1. Teknisessä päivätyössä toimivan säännöllinen työaika on 7–8 tuntia vuorokaudessa ja 38 1/4 tuntia viikossa, jollei jäljempänä tässä työehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Vuorokautinen säännöllinen työaika vahvistetaan etukäteen työvuorotaulukossa tai muussa työtuntijärjestelmässä.
2. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 38 1/4 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 yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona ylitä 48 tuntia. Tasoittumisjakso voi olla enintään neljän viikon pituinen.
3. Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan 1. ja 2. kohdasta poiketen pysyvästikin pidentää enintään 9 tuntiin, edellyttäen, että tällainen työaikajärjestely käsittää useampia päiviä ja että viikoittainen säännöllinen työaika enintään neljän viikon pituisena jaksona tasoittuu keskimäärin 1. kohdassa mainittuun säännölliseen viikkotyöaikaan. Näin pidennettyä työaikaa sovellettaessa on siitä viimeistään edellisenä työssäolopäivänä sovittava työntekijän luottamusmiehen kanssa.
4. Niillä viikoilla, joihin sisältyy jäljempänä 35 §:ssä mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, edellä mainittu viikoittainen säännöllinen työaika on 7 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kutakin mainittua ylimääräistä vapaapäivää kohden.

30 § Toimistotyö

1. Pääasiallisesti toimistotyössä toimivan säännöllinen työaika on teatterissa aiemmin tämän kohdan kolmesta (I, II tai III) vaihtoehdosta valitun mukainen.

I vaihtoehto:

Säännöllinen viikoittainen työaika on ympäri vuoden 35 ½ tuntia siten, että päivittäinen työaika on jonakin viikon arkipäivänä 7 ½ tuntia sekä muina viikon työpäivinä 7 tuntia.

II vaihtoehto:

Säännöllinen työaika on 7 ¼ tuntia vuorokaudessa ja 36 ¼ tuntia viikossa. Sen viikon alusta, jolle kesäkuun 1. päivä sattuu elokuun viimeisen täyden viikon loppuun säännöllinen, työaika on kuitenkin 6 1/2 tuntia vuorokaudessa ja 32 ½ tuntia viikossa.

III vaihtoehto:

Säännöllinen työaika on 7 tuntia ja 35 tuntia viikossa. Sen viikon alusta, jolle kesäkuun 1. päivä sattuu elokuun viimeisen täyden viikon loppuun säännöllinen, työaika on kuitenkin $6\frac{3}{4}$ tuntia vuorokaudessa ja $33\frac{3}{4}$ tuntia viikossa.

Soveltamisohje

Vaihtoehdosta toiseen siirtyminen on mahdollista vain sopimalla siitä työehtosopimuksella.

2. Niissä toimintayksiköissä, joissa palvelujen tarjoaminen tai muun toiminnan tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää työskentelyä klo 16.00 jälkeen eikä tätä tehtävien hoitamista voida tarkoituksenmukaisesti järjestää työaikoja porrastamalla, voidaan työntekijän säännöllinen vuorokautinen työaika edellä mainittujen määräysten estämättä määrätä yhtenä tai kahtena päivänä viikossa enintään 9 tunniksi. Säännöllinen työaika on viikon muina päivinä vastaavasti määrättävä edellä mainittua lyhyemmäksi, kuitenkin vähintään viideksi tunniksi vuorokaudessa siten, että viikoittainen säännöllinen työaika on kussakin teatterissa aikaisemmin valitun edellä mainitun vaihtoehdon I, II tai III mukainen.
3. Niillä viikoilla, joihin sisältyy jäljempänä 35 §:ssä mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, edellä mainittu viikoittainen säännöllinen työaika I vaihtoehdossa on 7 tuntia 6 minuuttia, II vaihtoehdossa 7 tuntia 15 minuuttia ja III vaihtoehdossa 7 tuntia lyhyempi kutakin mainittua ylimääräistä vapaapäivää kohden ja vuorokautinen säännöllinen työaika on 7–9 tuntia paitsi kesäaikana $6\frac{1}{2}$ –8 tuntia.

Soveltamisohje

Koska arkipyhä/aattopäivä lyhentää työaika 30 §:n 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla, kyseisen arkipyhäviikon näin laskettu säännöllinen työaika tulee erikseen vahvistaa ao. viikon työpäiville, jolloin vuorokautinen työaika voi olla muiden viikkojen vuorokautista työaika korkeampi, kuitenkin enintään 9 tuntia.

31 § Lipunmyyjän työ

1. Lipunmyyjän säännöllinen työaika on 36 tuntia viikossa.
2. Lipunmyyjän viikoittainen työaika voidaan järjestää viisi- tai kuusipäiväiseksi. Lipunmyyjälle, jolle ei voida antaa viikon toista vapaapäivää, annetaan hyvityksenä hankalasta työajasta yksi vapaapäivä kutakin kuutta kuusipäiväistä työviikkoa kohti. Vajaaksi jäävä vapaapäivä annetaan täytenä.
3. Niillä viikoilla, joihin sisältyy jäljempänä 35 §:ssä mainittua työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, edellä mainittu viikoittainen säännöllinen työaika on 7 tuntia 12 minuuttia lyhyempi kutakin mainittua ylimääräistä vapaapäivää kohden.

B. YLEISET TYÖAIKAJÄRJESTELYT JA LEPOAJAT

32 § Vuorokauden, työviikon ja työjakson alkaminen sekä näytäntövuosi

1. Vuorokauden lasketaan alkavan kello 0.00 ja työviikon ja työjakson sunnuntai- ja maanantaivuorokauden vaihteesta, jollei 2. tai 3. kohdasta muuta aiheudu.
2. Jos työntekijän kiertueella tehtävä työ jatkuu kello 0.00 jälkeen, työaika luetaan edelliseen vuorokauteen kuuluvaksi.

Soveltamisohje

Vuorokauden alkamisajankohdalla on merkitystä vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön laskemisessa.

3. Paikallisesti voidaan asianomaisen luottamusmiehen tai työntekijäyhdistyksen kanssa sopia vuorokauden, työviikon ja työjakson alkamisesta 1. kohdasta poiketen toisin jonkin työntekijäryhmän osalta.
4. Näytäntövuosi alkaa 1.8. ja päättyy seuraavana vuonna 31.7.

33 § Yötyön teettäminen

Teatteri voi teettää yötyötä, jos se on tarpeen ennen klo 21.00 alkaneen näytännön loppuun saattamiseksi. Teknistä näytäntötyötä tekevällä voidaan teettää heti esityksen jälkeen lavastusten purkutyöt.

34 § Työvuoroluettelo

1. Teatterissa on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.
2. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkua. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai työtuntien alittuminen ei sinänsä ole tässä tarkoitettu painava syy. Muutokseen on pyrittävä, mikäli mahdollista, hankkimaan asianomaisen työntekijän suostumus ja asiasta on joka tapauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee.

Soveltamisohje

Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen

Työntekijän katsotaan saaneen tiedon työvuoroluettelosta, kun se on asetettu työpaikalle nähtäväksi sellaiseen paikkaan, että kaikilla, joita asianomainen työvuoroluettelo koskee, on mahdollisuus saada siitä tarvitsemansa tiedot.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Painavana syynä työvuoroluettelon muuttamiseen voidaan pitää mm. toiminnallisia syitä, esim. työvoiman vajeausta, jotka aiheutuvat mm. työntekijöiden sairastumisten ja muiden ennalta arvaamattomien poissaolojen vuoksi.

Mikäli työntekijä on esimerkiksi sairastunut kesken työjakson ja havaitaan, että kyseiseen työjaksoon tulee säännöllisen työajan vajeausta, ei se seikka ole yksinään painava syy työvuoroluettelon muuttamiseen. Jos sairausloman ajaksi otetaan sijainen, sairausloma ei yleensä ole painava syy työvuoroluettelon muuttamiseen.

3. Sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä pidettävä harjoitus on sijoitettava kello 14 ja 22 välille.
4. Työntekijän työpäivän tai työvuoron yhtäjaksoisuutta ruokailutauosta aiheutuvien poikkeuksien pidetään yleisesti tavoiteltavana käytäntönä paitsi niissä töissä, joissa on erityinen syy järjestää työvuoro toisin.
5. Tämän sopimuksen 2 liitteen 1. kohdassa tarkoitetuista matkoista ilmoitetaan samalla tavalla kuin teatterin muustakin työstä lähtö- ja arvioituine paluuaikoinen. Kiertueesta on ilmoitettava viimeistään 14 vuorokautta ennen kiertueen aloittamista.
6. Lähtö matkalle voi tapahtua aikaisintaan kymmenen (10) tuntia edellisen työpäivän tai kaksi tuntia edellisen työjakson päättymisen jälkeen, jollei paikallisesti toisin sovita.

Soveltamisohje

Paikallisesti sovitaan, jos matkustaminen tapahtuu työntekijän vapaapäivänä.

7. Jos työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon. Työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut työntekijä.

Teknistä näytäntötyötä ja tanssijoita/sirkustaiteilijoita koskevat erityismääräykset

8. Työntekijöille on annettava kymmenen (10) vuorokautta ennen asianomaisen työjakson alkua sellainen työvuoroluettelo, josta ilmenee työntekijän vapaapäivät viikon pituiselta jaksolta sitovasti ja seuraavalta viikon jaksolta alustavasti. Tarkka työvuoroluettelo on annettava työntekijälle viimeistään viisi vuorokautta ennen asianomaisen työjakson alkua

9. Ennen näytäntökauden alkua teatteri ilmoittaa sitovasti kyseisen näytäntökauden ja alustavasti seuraavan näytäntökauden alkamis- ja päättymispäivät, pidemmät vapaapäiväjaksot ja pääperiaatteet viikoittaisten vapaapäivien määräytymisestä.

Soveltamisohje

Pääosin 6 päivää viikossa tekeville työntekijöille pyritään järjestämään vapaapäiviä seuraavasti syyskaudella:

vähintään 3 x 2 pv yhtäjaksoinen vapaa; vapaapäivistä vähintään 1 on lauantapäiviä; ja seuraavasti kevätkaudella:

vähintään 3 x 2 pv yhtäjaksoinen vapaa; vapaapäivistä vähintään 1 on lauantapäiviä.

35 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

1. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, 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 tai työaikajakson kuluessa. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaikaa.
2. Teknisessä näytäntötyössä arkipyhien vaikutus on otettu huomioon näytäntövuosittaisten työ-/vapaapäivien lukumäärässä.

Soveltamisohje

Tekninen päivätyö

Työaikajaksoa käytettäessä ylimääräinen kokonainen vapaapäivä on merkittävä työtuntijärjestelmään.

Koska teknisessä päivätyössä pisin vuorokautinen säännöllinen työaika on normaalisti enintään 8 tuntia, tämän sopimuksen 29 §:n 4. kohdan mukainen arkipyhäviikkojen työaikajärjestely toteutetaan niillä viikoilla, joihin sisältyy vähintään kaksi työaikaa lyhentävää arkipyhää ja/tai aattopäivää, seuraavasti:

a) ottamalla käyttöön 2 - 4 viikon tasoittumisjakso, johon ko. viikko sisältyy.

b) pidentämällä vuorokautista säännöllistä työaikaa tilapäisesti enintään 9 tuntiin.

Osa-aikatyö

Osa-aikaisella ei ole arkipyhäviikolla/-jaksolla erityistä alennettua osa-aikatyöaikaa, vaan työaika on enintään sama kuin hänen osa-aikatyöaikansa, kuitenkin enintään sama kuin täyttä työaikaa tekevän työaika po. arkipyhäviikolla/-jaksolla.

Osa-aikaisella työntekijällä on oikeus saada vapaaksi 1. kohdassa mainittu arkipyhä/aattopäivä, milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Jos osa-aikaiselle voidaan antaa ko. arkipyhä/aattopäivä ylimääräiseksi vapaapäiväksi, osa-aikaisen työaika voi tällöin jäädä hänen normaalia osa-aikatyöaikaansa alhaisemmaksi. Jos esim. perjantai on normaalisti osa-aikatyötä tekevän työpäivä, pitkäperjantai, mikäli se on voitu antaa vapaapäiväksi tehtävien

luonne huomioon ottaen, tällöin käytännössä lyhentää ko. viikon tai jakson työaikaa. Jos osa-aikainen kuitenkin pakottavasta syystä joutuu töihin pitkäperjantaina tai joutuu muutoin tekemään normaalin säännöllisen osa-aikatyönsä, maksetaan lisätyökorvaus vasta hänen normaalin säännöllisen osa-aikatyöaikansa ylittävältä ajalta. Jos taas perjantai ei muutoinkaan olisi hänen työpäivänsä, pitkäperjantai ei vaikuta mitään hänen työaikaansa.

36 § Viikoittainen vapaa-aika

1. Työntekijälle on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika, mistä tehdään merkintä työvuoroluetteloon.

Soveltamisohje

Tarvittaessa työvuoroluetteloon merkitty viikoittainen vapaa-aika voidaan muuttaa. Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa mm. vuosiloman, arkipyhän tai säännöllisen työajan tasoittumisvapaan vuoksi siten, että poissaolo on kestänyt yhdenjaksoisesti yhteensä 30 tuntia, ei erillistä viikoittaista vapaa-aikaa tarvitse antaa. Vapaa-ajan tulee kuitenkin olla ennakolta työntekijän tiedossa eikä siten poissaolo työstä työvuoroluetteloon merkittynä työpäivänä esim. sairauden tai lapsen sairauden takia voi korvata viikoittaista vapaa-aikaa.

Esimerkki:

Työaikalain alainen A on teknisessä päivätyössä 38 1/4 tuntia/viikko. Lauantai on merkitty viikon toiseksi vapaapäiväksi ja sunnuntai viikoittaiseksi vapaa-ajaksi.

A joudutaan kutsumaan työhön sunnuntaina siten, että hänelle muodostuu 30 tunnin yhtäjaksoinen vapaa-aika laskettuna siitä ajankohdasta, jolloin hän lopetti työnsä perjantaina ajankohtaan, jolloin hän sunnuntaina tulee työhön.

Viikoittainen vapaa-aika katsotaan annetuksi ko. viikolla.

2. Edellä 1 kohdan määräyksistä saadaan poiketa ainoastaan työaikalain (872/2019) 6 luvun 28 §:n mukaisesti. Silloin kun työntekijälle ei voida antaa hänelle 1 kohdan mukaista viikkolepoa, korvataan se kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla tai työntekijän suostuessa hänelle maksetaan työaikalain mukainen korvaus sekä erillinen yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus viikkolepopäivänä tehdystä työstä.

Tanssijoita ja sirkustaiteilijoita koskeva erityismääräys

3. Työntekijän vapaapäivien järjestämisestä sovitaan paikallisesti, kuitenkin siten, että
 - a) työntekijällä on vähintään yksi vapaapäivä viikossa. Vapaapäivä on ilmoitettava viimeistään kymmenen päivää aikaisemmin. Ilmoitettua vapaapäivää ei ilman työntekijän suostumusta voi vaihtaa toiseksi.

Vapaapäivä on annettava viimeistään seitsemän työpäivää kestäneen jakson jälkeen, ellei toisin sovita.

- b) jouluaatto ja joulupäivä ovat vapaapäiviä.

37 § Viikon toinen vapaapäivä

Työntekijälle annetaan viikon aikana viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi toinen vähintään 24 tunnin pituinen vapaa-aika, jollei toimintojen luonne muuta vaadi. Viikon toisen vapaapäivän pitää pääsääntöisesti olla kokonainen kalenterivuorokausi. Viikon toinen

vapaapäivä sijoitetaan, mikäli mahdollista, kiinteästi viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen ja on lähinnä lauantai.

Soveltamisohje

Lipunmyyjän työtä koskeva erikoismääräys sisältyy 31 §:n 2. kohtaan sekä teknistä näytäntötyötä ja taiteellista työtä koskeva erityismääräys 39 §:ään.

38 § Vapaapäiviä koskeva erityismääräys

Toimistotyötä, teknistä päivätyötä ja lipunmyyjän työtä tekevän työntekijän esityksestä järjestetään sisääntekovelvollisuudesta paikallisesti sopien tarpeellinen määrä vapaapäiviä teatteripäiville osallistumista varten. Tekniselle päivätyöntekijälle annetaan yksi vapaapäivä ilman sisääntekovelvollisuutta. Nämä vapaapäivät eivät saa vaarantaa teatteripäivien esiintymisvelvoitteita.

Soveltamisohje

Työntekijöille järjestetään mahdollisuus osallistua ammattiliittojen kokouksiin teatteripäivien aikana ja näyttelijöiden työehtosopimuksessa mainittuina valtakunnallisina vapaapäivinä, ellei siitä aiheudu teatterille kohtuutonta haittaa.

39 § Vapaapäivät teknisessä näytäntötyössä, taiteellisessa ja itsenäisessä sekä tanssijan ja sirkustaiteilijan työssä

1. Edellä 26 §:n ja 27 §:n 1. kohdan ja 28 §:n mukaisesti vahvistettujen näytäntövuoden työpäivien ulkopuoliset päivät ovat työntekijän vapaapäiviä.

Soveltamisohje

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 lomanmääräytymisvuosittaisesti eli 1.4. – 31.3. Kun vapaapäivät määräytyvät näytäntövuosittaisesti eli 1.8. – 31.7., tulee vuosiloma- ja vapaapäivät laskea erikseen

2. Vapaapäivien laskeminen työn keskeydyttyä kesken näytäntövuoden:

- a) Työntekijän vapaapäivien laskeminen työsuhteen kestäessä osan näytäntövuotta

Kun työsuhde alkaa tai loppuu kesken näytäntövuoden tai kun työnteko keskeytyy perhevapaan, opintovapaan, työloman tai muun sellaisen syyn vuoksi kesken näytäntövuoden, lasketaan keskeytyksen ulkopuoliseen aikaan sisältyvät työ- ja vapaapäivät uudelleen siten, että työaika tasaantuu keskimäärin 38 1/4 tunnin viikoittaiseen työaikaan ja viisipäiväiseen työviikkoon sekä tanssijan ja sirkustaiteilijan työssä 37 1/2 tunnin viikoittaiseen työaikaan ja viisipäiväiseen työviikkoon.

b) Työntekijän vapaapäivien laskeminen työnteon keskeydyttyä sairastumisen vuoksi

Kun työnteke keskeytyy työntekijän sairastumisen vuoksi, lasketaan keskeytyksen ulkopuoliseen aikaan sisältyvät työ- ja vapaapäivät siten, että työntekijän työpäiviksi sairastumisen ajalta lasketaan myös ne päivät, jotka muutoin olisivat olleet työntekijän työpäiviä. Em. työpäivät huomioidaan ajanjaksolta, jonka pituus on 24 vuorokautta ja ne otetaan huomioon työntekijän kesävapaan pituutta määriteltäessä. Tämän ajanjakson jälkeen työ- ja vapaapäivien lukumäärä määritellään kohdan a) mukaisesti.

c) Sairastuminen kesävapaan aikana

Mikäli sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa kesävapaan aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli 14 kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei lueta kesävapaaaksi, jos työntekijä ilman aiheetonta viivytystä tätä pyytää.

Siirretty kesävapaa on annettava, mikäli mahdollista, lomakauden aikana ja viimeistään lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ellei työntekijä suostu siihen, että se annetaan ennen seuraavan lomakauden loppua.

40 § Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava työaikalain (872/2019) mukaisesti työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Teknisessä näytäntötyössä lepoaika on kuitenkin vähintään 10 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä

Vuorokautisesta lepoajasta voidaan poiketa työaikalain (872/2019) 6 luvun 25 § mukaisesti.

Teknisessä näytäntötyössä vähimmäislepoajasta poikkeaminen edellyttää kuitenkin aina työntekijän suostumusta.

41 § Päivittäiset lepoajat

1. Työntekijälle, jonka työvuoron tai vuorokautisen työajan pituus on vähintään viisi tuntia, on annettava päivittäin vähintään puolen tunnin ruokailutauko (lepoaika), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta. Ruokailutauko voidaan työntekijän pyynnöstä antaa edellä mainittua lyhyemmissäkin työvuoroissa, ellei tehtävien järjestely ole esteenä.
2. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Soveltamisohje

Ruokailutaukoa ei ole välttämätöntä määrätä pidettäväksi tietyinä kellonaikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että ruokailutauko pidetään tiettyjen kellonajkojen välisenä aikana silloin kun se on työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisinta, jolloin tarkan ajankohdan määrää työntekijä itse tai asianomainen esimies. Työneuvoston lausunnon n:o 1126 mukaan, joka koskee työaikalain (604/46) alaisia, työntekijä ensisijaisesti päättää itse ruokailutauon tarkemmasta ajankohdasta em. liukuman rajoissa. Esimiehellä on kuitenkin työnjohto-oikeutensa perusteella oikeus määrätä lepotaun täsmälliset alkamis- ja päättymisajankohdat erityisten syiden niin vaatiessa, jollaisina voidaan pitää esim. sitä, että lepotaun aikana kaikki työntekijät eivät olisi yhtä aikaa poissa työpaikalta, kiireellisen työtehtävän loppuunsaattamista sekä sairaudesta johtuvia poissaoloja. Ruokailutauko on mm. työajan tehokkaan käytön kannalta ja työsuojelullisten näkökohtien vuoksi sijoitettava työvuoron keskivaiheille, eikä siis työvuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

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

3. Jollei ruokailutaukoa voida työtehtävien laadun vuoksi järjestää 1.–2. kohtien mukaisesti, työntekijälle on annettava tilaisuus ateroida työaikana työpaikalla.
4. Työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen kahvitauko, joka luetaan työaikaan ja jonka aikana työntekijä ei saa poistua työpaikalta. Kahvitauko järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutoinkin siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluksille.

42 § Näytäntötyötä koskeva erityismääräys

Näytäntöön ja harjoituksiin sidotussa näytäntötyössä tulee jokaiseen 4 tunnin työjaksoon sisällyttää yksi 15 minuutin tauko. Lisäksi yhtäjaksoiseen työpäivään sisällytetään yksi 30 minuutin tauko. Tauot eivät saa estää näytäntötyöskentelyä.

Soveltamisohje

Jos työpäivä on yhtäjaksoinen eikä siihen ole voitu järjestää em. taukoja on työpäivän pituus enintään 7 tuntia.

43 § Tanssijoita ja sirkustaiteilijoita koskeva erityismääräys

1. Jokaiseen yli kolme tuntia kestäväan työjaksoon sisältyy 15 minuutin tauko. Kuitenkin jokaiseen yli kaksi tuntia kestäväan erilliseen tanssiharjoitukseen sisältyy 15 minuutin tauko.
2. Näytösten väliin on varattava riittävä lepoaika. Tehtäessä työtä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi tuntia, työntekijöille on annettava tilaisuus ateroida työaikana.

Kahden yli 45 minuuttia kestäväan näytöksen väliin on kuitenkin varattava vähintään 1,5 tunnin pituinen lepoaika.

Soveltamisohje

Näytökseksi katsotaan kokoillan tanssi- ja/tai sirkusesitys tai useammasta teoksesta koostuva tanssi- ja/tai sirkusesitys.

C. TYÖAIKAKORVAUKSET

44 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

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

Soveltamisohje

Lisätyön tekemisestä voidaan sopia työntekijän kanssa pysyväismääräyksellä toistaiseksi, esimerkiksi työsopimuksessa.

Säännönmukaisesti lisätyötä voi muodostua täyttä työaikaa tekeväälle vain toimistotyössä ja lipunmyyjän työssä sekä osa-aikatyössä kaikissa työaikajärjestelmissä.

Teknisessä päivätyössä voi lisätyötä muodostua täyttä työaikaa tekeväälle vain arkipyhäviikoilla ja -jaksoissa.

Toimistotyöajassa voidaan erottaa päivittäinen ja viikoittainen lisätyö. Viikoittainen lisätyö on työtä, joka ylittää viikoittaisen säännöllisen työajan, mutta ei ole ylityötä. Viikoittaista lisätyötä voi muodostua silloin, kun työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa tai silloin kun työpäiviä on pidennetty yli 8 tunnin.

2. Toimistotyössä suoritetaan lisätyökorvaus 30 § 1. kohdan I vaihtoehdossa enintään 2 $\frac{3}{4}$ tunnilta viikossa, II vaihtoehdossa enintään 2 tunnilta paitsi kesäaikana enintään 5 $\frac{3}{4}$ tunnilta viikossa ja III vaihtoehdossa enintään 3 $\frac{1}{4}$ tunnilta paitsi kesäaikana enintään 4 $\frac{1}{2}$ tunnilta viikossa.
3. Lipunmyyjän työstä suoritetaan lisätyökorvaus enintään 2 $\frac{1}{4}$ tunnilta viikossa.

Lisätyö korvataan sen mukaan kuin harkitaan tarkoituksenmukaiseksi joko antamalla työntekijälle vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana yksi tunti kutakin lisätyötuntia kohden tai rahakorvauksena maksamalla korottamaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta.

Tanssijoita ja sirkustaiteilijoita koskeva erityismääräys

4. Sellaisina päivinä, kun on esityksen läpimeno, valmistava tai pääharjoitus, ja treenaustunnit ylittävät säännöllisen työajan, ne korvataan vastaavana vapaa-aikana kolmiviikkoisjakson aikana.

45 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

Niillä viikoilla, joihin sisältyy edellä 35 §:ssä mainittu, säännöllistä työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, suoritetaan lisätyökorvauksena korottamaton tuntipalkka ajalta, joka ylittää

- 1) teknisessä päivätyössä 29 §:n 4. kohdan mukaisen säännöllisen työajan,
- 2) toimistotyössä 30 §:n 3. kohdan mukaisen säännöllisen työajan, ja
- 3) lipunmyyjän työssä 31 §:n 3. kohdan mukaisen säännöllisen työajan.

Soveltamisohje

Ylityökynnykset eivät alene arkipyhäviikoilla, ei myöskään osa-aikaisella. Lisätyötä muodostuu arkipyhäviikolla siitä riippumatta, annetaanko arkipyhä vapaaksi vai ei, mikäli tehty työaika ylittää arkipyhäviikon säännöllisen työajan.

29 §:n 2. kohdan mukaisessa keskimääräisessä viikkotyöajassa tulee työtuntijärjestelmään selvästi merkitä, millä viikolla 29 §:n 4. kohdassa/35 §:ssä tarkoitettu ylimääräinen vapaapäivä on tarkoitettu annettavaksi, jotta lisätyökynnys voidaan määritellä.

46 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

1. Ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään sekä säännöllisen työajan että seuraavien ylityörajojen lisäksi:

- 1) teknisessä päivätyössä 29 §:n 1.–3. kohdissa mainittu tuntimäärä,

- 2) toimistotyössä (30 §), teknisen päivätyön (29 §) osa-aikatyössä ja lipunmyyjän työssä (31 §) 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 1/4 tuntia viikossa tai tasoittumisjaksossa mainittu viikkotyöaika kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä,

- 3) teknisessä näytäntötyössä (26 §) 8 tuntia vuorokaudessa sekä 26 §:n 2. kohdassa mainittu työpäivien lukumäärä, ja

- 4) tanssijan ja sirkustaiteilijan työssä (28 §) 7,5 tuntia vuorokaudessa sekä 28 §:n 1. kohdassa mainittu työpäivien lukumäärä lukuun ottamatta 44 §:n 4. kohtaa.

Soveltamisohje

Vuorokautinen ja viikoittainen ylityö

Toimistotyössä ja teknisessä päivätyössä voidaan erotella vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikoittaista ylityötä muodostuu yleensä silloin kun työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa ja poikkeuksellisesti myös toimistotyössä silloin kun työaika on normaalia päivittäistä työaikaa pidempi siten, että työpäivien yhteenlaskettu työaika ylittää viikkoylityörajan.

Päivätyössä viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen viikoittaisen työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ole vuorokautista ylityötä. Ylityö korvataan siis joko vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä, mutta ei molempina.

Näytäntövuosittainen ylityö

Näytäntövuosittainen ylityö on työtä, jota teknisellä näytäntötyöntekijällä sekä taiteellista ja itsenäistä työtä tekevällä teetetään 26 § ja 27 §:ssä mainitun näytäntövuosittaisen työpäivien lukumäärän lisäksi, ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Tekninen päivätyö

Teknisessä päivätyössä vuorokautinen ylityöraja on vuorokautinen vahvistettu säännöllinen työaika (7–8 tuntia) ja viikoittainen ylityöraja 38 1/4 tuntia.

Jos työaika määrätään 29 §:n 2. kohdan mukaan (keskimääräinen viikkotyöaika 38 1/4 tuntia, kuitenkin enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa), vuorokautinen ja viikoittainen vahvistettu säännöllinen työaika työvuoroluettelossa osoittaa samalla vuorokautisen ja

viikkoylityörajan. Arkipyhäviikolla ylityöraja on kuitenkin sillä viikolla, jolla 29 §:n 4. kohdassa/35 §:ssä tarkoitettu työaika lyhentävä ylimääräinen vapaapäivä on merkitty annettavaksi, työvuoroluettelossa vahvistettu viikon säännöllinen työaika lisättynä 7 tunnilla 39 minuutilla.

2. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

47 § Työajan enimmäismäärä

1. Työntekijän työaika työaikelain (872/2019) ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa näytöntövuoden aikana.

Soveltamisohje

Ylityön teettäminen edellyttää työaikelain (872/2019) 17 §:ssä tarkoitettua suostumusta.

Työaikaissa (872/2019) säädetyt työajan enimmäismäärät tarkoittavat työaikain mukaisesti laskettua ylityötä työaika mukaan lukien.

48 § Ylityökorvaus

Rahakorvaus

1. Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena
 - 1) 50 %:lla korotettu tuntipalkka kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta, sekä
 - 2) 50 %:lla korotettu tuntipalkka viikoittaisen ylityön viideltä ensimmäiseltä tunnilta ja 100 %:lla korotettu palkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta.

Ylityökorvaus teknisessä näytöntötyössä, taiteellisessa ja itsenäisessä työssä

- 1) 50 %:lla korotettu tuntipalkka kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta, sekä
- 2) 50 %:lla korotettu tuntipalkka työpäivän viideltä ensimmäiseltä tunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta saman työpäivän tunnilta näytöntövuosittaisena ylityönä.

Tanssijoita ja sirkustaiteilijoita koskeva erityismääräys

- 1) 50 %:lla korotettu tuntipalkka kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta, sekä
- 2) 50 %:lla korotettu päiväpalkka kultakin vuosilomakertymän mukaisesti 224 tai 218 työpäivää ylittävältä työpäivältä näytäntövuosittaisena ylityönä

Vapaa-aikakorvaus

2. Ylityöstä voidaan sopia annettavaksi vapaa-aikakorvauksena
 - 1) puolitoista tuntia kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja kaksi tuntia kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta, sekä
 - 2) puolitoista tuntia viikoittaisen ylityön viideltä ensimmäiseltä tunnilta ja kaksi tuntia kultakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta.
3. Vapaa-aikakorvausta käytettäessä vastaa edellä mainittu 50 %:lla korotettu tuntipalkka puolentoista ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kahden tunnin vapaa-aikakorvausta.
4. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

49 § Sunnuntai- ja ns. aattokorvaus

Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, uudenvuodenpäivänä, loppiaisenä, joulupäivänä ja tapaninpäivänä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kultakin työtunnilta. Kello 18–24 lauantaina ja vastaavalta ajalta edellä lueteltujen juhlapäivien aattona tehdystä työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi 100 prosentin suuruinen erillinen rahakorvaus. Sunnuntaiksi luetaan vuorokausi, joka alkaa lauantai- ja sunnuntaivuorokauden vaihteesta, jollei sitä ole määrätty alkavaksi samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä. Vastaavasti määritellään edellä luetellut juhlapäivät.

Soveltamisohje

Sunnuntaityötä saadaan pääsääntöisesti teettää vain, jos

- 1) työntekijä on antanut siihen erillisen suostumuksensa, tai
- 2) siitä on työsopimuksella sovittu, tai

3) kysymys on hätätyöstä, tai

4) työtä tehdään laatunsa vuoksi säännöllisesti mainittuina päivinä.

Tuntipalkka lasketaan siten kuin tämän sopimuksen 53 §:ssä on määrätty. Jos työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan korottamattomasta palkasta.

Tanssijoille tai sirkustaiteilijoille ei makseta kello 18 - 24 lauantaina ja vastaavalta ajalta juhlapäivien aattona tehdystä työstä varsinaisen palkan lisäksi 100 prosentin suuruista erillistä rahakorvausta.

2. Jos pyhäpäiväksi määrätty työ peruutetaan niin myöhään, että työntekijä on jo saapunut työpaikalle, maksetaan sunnuntaityökorvauksena yhden tunnin palkka, eikä mainittua päivää voida laskea vapaapäiväksi.

Aattokorvaus

3. Edellä 29 § - 31 §:ssä tarkoitettulle työntekijälle maksetaan pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka.
4. Sunnuntaityökorvaus ja aattokorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje

Soveltuvien osin noudatetaan 48 §:n 4. kohdan määräyksiä.

50 § Ilta- ja yötyön määritelmät ja korvaaminen

Iltyö

1. Iltyöllä tarkoitetaan kello 18–22 tehtyä työtä. Iltyöstä maksetaan 15 %:n rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.
2. Iltyökorvausta ei makseta taiteellista ja itsenäistä työtä tekeville.

Yötyö

3. Yötyöllä tarkoitetaan kello 22–07 tehtyä työtä. Yötyöstä maksetaan 30 %:n rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika, ellei toisin sovita.

Soveltamisohje

Tämän pykälän mukaiset korvaukset eivät sisälly 49 §:n mukaisiin korvauksiin.

51 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset

Lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksen sekä ilta- ja yötyökorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että

- 1) työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä esimiehen määräämällä muulla paikalla,
- 2) työhön käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitetty ja
- 3) työ on suoritettu teatterin antaman määräyksen perusteella.

Soveltamisohje

Jos työntekijä tekee kotona ylityötä, ylityön korvaaminen edellyttää kirjallisen ylityömääräyksen lisäksi esimiehen lupaa. Ylityön tekeminen kotona tulee kysymykseen vain poikkeustapauksessa.

52 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset

Lisä-, yli-, ilta-, yö- ja sunnuntaityön korvaamista koskevia, tämän sopimuksen määräyksiä ei sovelleta työntekijään,

- 1) jonka säännöllistä työaikaa ei ole määrätty,
- 2) jolle on myönnetty oikeus pitää muuta ansiotointia, jonka hoitaminen vaatii säännöllisen työajan käyttämistä, jollei teatteri katso sitä kohtuulliseksi, ja
- 3) jonka palkkaus on tässä pykälässä tarkoitettujen korvauksien osalta työehtosopimuksen erityismääräyksillä järjestetty toisin.

53 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta

Tuntipalkan laskeminen

1. Lisä-, yli-, sunnuntai-, aatto-, ilta- ja yön rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka
 - 1) luvulla 152 toimistotyössä,
 - 2) luvulla 154 lipunmyyjän työssä,
 - 3) luvulla 163 teknisessä näytäntötyössä, taiteellisessa ja itsenäisessä työssä, teknisessä päivätyössä sekä tanssijan ja sirkustaiteilijan työssä.

Tuntipalkan laskeminen osa-aikatyössä

2. Osa-aikatyötä tekevän tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka (osa-aikapalkka) luvulla, joka lasketaan siten, että osa-aikaisen säännöllinen työaika (osa-aikatyöaika) jaetaan täyttä työaikaa tekevän säännöllisellä työajalla ja kerrotaan 1. kohdassa todetulla, täyttä työaikaa tekevän kuukausipalkan jakajalla.

Soveltamisohje

Tuntipalkan laskukaava:

$$\text{Tuntipalkka} = \frac{\text{osa-aikapalkka}}{\text{kk-palkan jakaja} \times \frac{\text{osa-aikatyöaika}}{\text{täysi työaika}}}$$

Jos viikkotyöaika toimistotyössä (vaihtoehto II) on esimerkiksi 25 tuntia, kuukausipalkan (osa-aikapalkan) jakaja on 104,9 (152 x 25/36,25).

3. Muissa kuin 1. ja 2. kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa saadaan tarvittava tuntipalkka jakamalla varsinainen palkka kuukauden aikana säännölliseen työhön käytettävää tuntimäärää vastaavalla luvulla.

D. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

54 § Matkaan ja koulutustilaisuuteen käytetyn ajan lukeminen työaikaan

1. Kulkeminen tai kuljetus ao. teatterin tai esimiehen määräämstä lähtöpaikasta työtehtävän suoritustaikseen ja sieltä lähtöpaikasta palaaminen luetaan työaikaan.
2. Virkamatkaan käytetystä ajasta luetaan työajaksi vain työtehtävien suorittamiseen kulunut aika. Mikäli työntekijä on käyttänyt työaikaansa virkamatkan matkustusaikaan, hänen työaikaansa ei tämän vuoksi pidennetä.

Soveltamisohje

Virkamatka ja virantoimitusmatka on määritelty tämän sopimuksen 2 liitteen 2 §:ssä ja 3 §:n 1. kohdassa.

Työmatkoja asunnosta työpaikalle ja takaisin sekä virkamatkan matka-aikoja ei lueta työajaksi.

Virantoimitusmatkoilla työpäivän kuluessa toimi- tai työpisteestä toiseen matkustaminen luetaan pääsääntöisesti työajaksi. Virantoimitusmatkojen työmatkoja asunnolta työpisteeseen ja takaisin ei lueta työajaksi.

Koulutustilaisuudet

Koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle voidaan joko antaa matkamääräys tai myöntää anomuksesta työlomaa. Kun kysymyksessä on matkamääräys, palkkaus ja matkayms. kustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaan. Jos taas on myönnetty työlomaa, työnantajan tulee päätöksessä samalla mainita työloman palkallisuus tai palkattomuus sekä työnantajan mahdollinen osallistuminen koulutus- ja matkakustannuksiin.

Työneuvosto on antanut lausuntoja siitä, miten koulutustilaisuuteen määrätyle luetaan koulutusaika työajaksi (mm. n:ot 834 ja 1133). Lausuntojen perusteella voidaan todeta, että koulutukseen määrätyle (matkamääräys) työaikalain alaiselle työntekijälle luetaan koulutusaika työajaksi eli koulutus katsotaan työtehtävien suorittamiseksi, kun kysymyksessä on seuraavat edellytykset täyttävä koulutus: Koulutustilaisuus on työnantajan itsensä järjestämä ja sanottu koulutus on välittömästi työntekijän työtehtäviin liittyvää sekä työtehtävien hoidon kannalta välttämätöntä ja työnopastukseen rinnastettavaa, mistä työntekijä työvelvollisuksiiaan laiminlyömättä ei voi kieltäytyä. Tällainen koulutusaika saattaa muodostua työaikalain alaiselle lisä- tai ylityöksi. Mikäli kysymys on muusta kuin edellä mainitusta koulutuksesta, esimerkiksi vain välillisesti työtehtäviin liittyvästä koulutuksesta, sanottua koulutusaikaa ei lueta työajaksi. Ko. koulutus ei ole työn tekemistä sillä tavoin, että se oikeuttaisi lisä- tai ylityökorvauksiin.

55 § Terveystenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan

1. Kun työntekijä osallistuu työnantajan määräämiin tervetystenhoidollisiin tutkimuksiin, jatkotutkimuksiin tai tarkastuksiin taikka työn edellyttämiin lakimääräisiin sekä ohje- tai johtosäännössä määrättyihin tarkastuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä. Tällaisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kulunut aika lasketaan työajaksi silloinkin, kun ne tehdään vapaa-aikana. Niihin liittyvää mahdollista matka-aikaa ei lueta työajaksi. Mikäli

matka-aika ajoittuu työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaikaa ei tästä syystä pidennetä.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijällä on oikeus tässä tarkoitetun tutkimuksen tai tarkastuksen johdosta lisä- tai ylityökorvaukseen, hänen tulee tarvittaessa esittää tutkimuksen tai tarkastuksen suorittaneen henkilön tai laitoksen antama todistus varsinaiseen tutkimukseen tai tarkastukseen kuluneesta ajasta.

2. Mikäli työntekijä todellisen tarpeen vaatiessa joutuu työaikanaan lääkärin määräämiin tutkimuksiin, kuten lääkärin läheteellä erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimukseen, järjestetään niitä varten vapautus työstä. Samoin järjestetään vapautus työstä synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia varten, mikäli nämä tutkimukset on suoritettava työaikana. Tällaiseen tutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi. Mikäli tutkimus matka-aikoihin ajoittuu työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaikaa ei tästä syystä pidennetä. Tämän kohdan määräyksiä ei sovelleta hammaslääkärin määräämiin tutkimuksiin.

Soveltamisohje

Todellisesta tarpeesta on kyse esim. silloin kun työntekijä joutuu välttämättä käymään lääkärin määräämissä sokeritautitutkimuksissa tiettyinä aikoina työajalla.

Sopimusmääräys ei koske lääkärissä, hammaslääkärissä ja hoidossa käyntejä, useamman päivän kerrallaan kestäviä tutkimuksia eikä sellaisia tutkimuksissa käyntejä, jotka eivät perustu nimenomaiseen lääkärin määräykseen, eikä tutkimuksia, jotka on suoritettu työntekijän oma-aloitteisen lääkärissä käynnin yhteydessä. Työnantajan tulee tällöin harkita kussakin tapauksessa erikseen, myönnetäänkö työntekijälle tutkimuksessa tai hoidossa käynnin ajaksi työlomaa vai teetetäänkö vapautukseen käytetty työaika takaisin.

Synnytystä edeltävillä lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan sekä lääkärin että muun terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaa tutkimusta taikka tällaiseen tutkimukseen perustuvan laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittamista, joka perustuu lääketieteelliseen selvitystarpeeseen raskaana olevan työntekijän taikka sikiön terveydentilasta. Mikäli raskaana olevan työntekijän on käytävä tutkimuksissa työaikana, tästä johtuvasta poissaolosta tulee ilmoittaa työnantajalle hyvissä ajoin tai niin pian kuin se on mahdollista. Työnantaja voi tällöin osoittaa työntekijälle ajankohdan tutkimuksia varten ottaen huomioon tutkimuksen kiireellisyys ja se, milloin tutkimuksia tehdään. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen mahdollistaa myös sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve siten, että se voi tapahtua pääsääntöisesti työajan ulkopuolella. Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana. Tutkimuksissa käynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttäen.

3. 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.

Soveltamisohje

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

IV LUKU: VUOSILOMA

56 § Peruskäsitteet ja vuosilomalain soveltaminen

1. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka vuosilomasta on kysymys, eli kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on jäljempänä 59 § ja 60 §:ssä tarkoitettu kalenterikuukausi.

Vuosilomapäiviksi luettavia ovat kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäislauantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, juhannuspäivä, pyhäinpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

2. Työntekijän vuosilomaa annettaessa sekä lomapalkkaa tai lomakorvausta maksettaessa noudatetaan jäljempänä olevia määräyksiä ja siltä osin, kuin 57–65 § ja 67–68 §:ssä ei ole toisin määrätty, vuosilomalain säännöksiä.

57 § Työntekijän oikeus vuosilomaan

Työntekijällä on oikeus saada saman työsuhteen perusteella vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 61 §:ssä mainittu määrä.

58 § 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 67 §:n mukaisesti.

59 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 14 päivänä (14 työpäivän ansaintasääntö) tai toissijaisesti ollut työnantajan työssä vähintään 35 tuntia, jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoin päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan neljäätoista työpäivää sisältävää loman-

määräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista sisältää neljätoista työpäivää (35 tunnin ansaintasääntö).

Soveltamisohje

Työssäolopäivien sekä työssäolotuntien veroisiksi rinnastetaan jäljempänä 60 §:ssä mainitut päivät ja tunnit.

Työssäolopäiviksi luetaan vain todelliset työpäivät (niiden pituudesta riippumatta), ei esim. viikoittaisia vapaapäiviä. Työssäolotunneiksi luetaan vastaavasti todelliset työssäolotunnit.

Lomanansaintasäännöt

Vuosilomaetuuksista päätettäessä on ensin ratkaistava se, kumman lomanansaintasäännön, 14 työpäivän vai 35 työtunnin ansaintasäännön, piiriin työntekijä kuuluu. Tämä määräytyy hänen työsuhteensa ehtojen perusteella, tai mikäli näitä ei voida selvittää, sen mukaan millaisiksi nämä ehdot ovat tosiasiallisesti muodostuneet. Ensisijainen ansaintasääntö on 14 työpäivän ansaintasääntö.

Jos työntekijä kuitenkin on työsuhteensa ehtojen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, esimerkiksi vain joka toisena viikkona tai vaikkapa kolmena päivänä viikossa, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työpäivää sisältävää lomanmääräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työpäivää, hän kuuluu 35 työtunnin ansaintasäännön piiriin. Viimeksi mainittu ansaintasääntö on siten toissijainen ansaintasääntö.

On huomattava, että 14 työpäivän ja 35 työtunnin ansaintasääntöjä ei voida soveltaa rinnakkain, vaan niistä on sovellettava vain toista. Niinpä 14 työpäivän ansaintasäännön piirissä olevan työntekijän vuosiloman pituuden määräytymiseen ei vaikuta kalenterikuukauden aikana tehtyjen työtuntien lukumäärä. Vastaavasti vuosiloman pituuden määräytyessä 35 työtunnin ansaintasäännön mukaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan vain sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia. Tällöin ei kiinnitetä lainkaan huomiota työpäivien lukumäärään.

Työsuhteen ehtojen pysyvä muuttuminen

Mikäli työntekijän työsuhteen ehtoja muutetaan pysyvästi kesken lomanmääräytymisvuoden siten, että työntekijä siirtyy 14 työpäivän ansaintasäännön piiristä 35 työtunnin ansaintasäännön piiriin tai päinvastoin, on saman lomanmääräytymisvuoden aikana sovellettava loman ansaintasääntöä kahta järjestelmää. Tällöin 14 työpäivän ansaintasääntöä sovelletaan niin kauan, kuin työtä on työsuhteen ehtojen mukaan tehtävä vähintään 14 päivänä kuukaudessa. Siihen lomanmääräytymisvuoden osaan taas, jona työtä työsuhteen ehtojen mukaan säännönmukaisesti tehdään enintään 13 päivänä kuukaudessa, mutta kuitenkin vähintään 35 tuntia, sovelletaan 35 työtunnin ansaintasääntöä.

60 § Työssäolopäivien veroiset päivät sekä työssäolotuntien veroiset tunnit

Työntekijät, joita koskee 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntö

Edellä 58 §:ssä tarkoitettujen työssäolopäivien veroisina päivinä 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa pidetään

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

- 2) päiviä, joina työntekijä on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen viikkotyöajan tasaamiseksi laissa säädetyn enimmäismäärän. Ellei tässä tarkoitetussa 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.

Edellä 59 §:ssä tarkoitettujen työssäolopäivien veroisina 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa pidetään 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 70 §–72 §:ssä tarkoitetun tapaturma- tai muun korvauksen siltä työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan;
- 5) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, 4 §:ssä säädetyn osittaisen hoitovapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan, tai 7 §:ssä säädetyn pakottavasta perhesyystä johtuvan poissaolon 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 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 pitäisi 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) opintovapaalaissa (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 (531/2017) 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 (esim. tilapäinen hoitovapaa) ei ole 30 kalenteripäivää ylittävältä osalta työssäolopäivien veroista aikaa, vaikka se olisi palkallista.

- 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 lomautuskertakohtaisten 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 tyhjentäviä.

61 § Vuosiloman pituus

Työntekijät, joita koskee työpäivän 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntö

1. Työntekijän vuosiloman pituus on jokaista 59 §:ssä tarkoitettua täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden

- 1) kolme arkipäivää,

jos hän on ollut palvelussuhteessa omassa teatterissa 31.3. ja hänen palvelussuhteensa on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta,

- 2) 2 1/2 arkipäivää,

a) jos hän on ollut palvelussuhteessa omassa teatterissa 31.3. ja hänen palvelussuhteensa on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään viisi vuotta tai

b) jos hänen palvelussuhteensa, lukuun ottamatta asevelvollisena vakinaisessa palveluksessa, aseettomassa palveluksessa tai siviilipalveluksessa oltua aikaa on omassa teatterissa lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään yhden vuoden ja

3) kaksi arkipäivää muissa tapauksissa.

Soveltamisohje

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

2. Jos loman pituutta 1. kohdan mukaan laskettaessa lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaislukua, päivän osa luetaan täydeksi lomapäiväksi.

62 § Vuosiloman antaminen

Vuosiloma ja kevätnäytäntökauden päättyessä käyttämättä olevat vapaapäivät pyritään antamaan yhtäjaksoisena kesävapaana, josta on ilmoitettava kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijällä on kuitenkin oikeus vuosilomalain mukaisesti pitää osa vuosilomasta talvilomana lomakauden ulkopuolella.

Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Soveltamisohje

Vuosilomaa ei voida määrätä äitiys- tai isyysvapaan ajaksi ilman työntekijän suostumusta. Vuosilomaa ei voida liioin määrätä alkavaksi ilman työntekijän suostumusta työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen.

63 § Vuosiloman pidennys toimistotyössä, lipunmyynnissä ja teknisessä päivätyössä

1. Muuhun kuin lomakauteen määrätty vuosiloma tai sen osa annetaan puolella pidennettynä. Pidennys voi kuitenkin olla enintään neljäsosa koko lomasta. Puolia päiviä ei pidennystä vahvistettaessa oteta huomioon.

Soveltamisohje

Loman pidennys on riippumaton siitä, annetaanko loma ennen lomakautta vai sen jälkeen. Lomakauden ulkopuolella pidettävää lomaa arvostellaan yhtenä kokonaisuutena. Esimerkiksi, jos 24 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutettu pitää lomastaan 18 arkipäivää lomakautena ja kuusi arkipäivää vahvistetaan muuhun kuin lomakauteen, lomakauden ulkopuolella pidettävä loma on pidennettynä yhteensä yhdeksän arkipäivää. Tällöin ei ole merkitystä sillä, pidetäänkö se yhdessä vai useammassa erässä.

Loma myönnetään pidennettynä, vaikka aloitteen loman pitämisestä lomakauden ulkopuolella olisi tehnyt työntekijä, jos loma varsinaisessa lomajärjestyksessä vahvistetaan pidettäväksi lomakauden ulkopuolella.

2. Milloin 61 §:n 1. 1) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 30 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta.

3. Milloin 61 §:n 1. 2 a) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 24 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin vähintään kuudella arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta sekä oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta.
4. Loman pidennystä ei anneta seuraavissa tapauksissa:
 - 1) loma tai sen osa on lomajärjestyksen vahvistamisen jälkeen työntekijän työkyvyttömyyden vuoksi tai työntekijän pyynnöstä siirretty pidettäväksi lomakauden ulkopuolella;
 - 2) työntekijä ei ole ollut työssä lomavuoden lomakautena. Jos työntekijä on ollut työssä vain osan lomakautta, kuitenkin vähintään kuusi arkipäivää, annetaan lomaan pidennys siltä osin kuin vuosilomaa olisi voitu sijoittaa lomakauteen keskeytyksen ulkopuoliseen aikaan;
 - 3) kun työntekijän loma annetaan työn kausiluontoisuuden vuoksi lomakauden ulkopuolella.
5. Mikäli työntekijä ei voi pitää vuosilomapidennyspäiviä kyseisen lomakauden ulkopuolella, pitämättä jääneet vuosilomapidennyspäivät voidaan siirtää seuraavan kesälomakauden aikana pidettäväksi. Vuosilomapidennyspäivät tulee tällöin pitää ensisijaisesti vuosiloman ja käyttämättä olevien vapaapäivien yhteydessä.

64§ Vuosiloman vahvistaminen ja siirtäminen

1. Työkyvyttömyys lakisääteisen vuosiloman alkaessa ja aikana

Vuosiloman ajankohta vahvistetaan lomajärjestyksellä. 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.”

Soveltamisohje

Työkyvyttömyys ei oikeuta lomakorvauksen maksamiseen, vaan ainoastaan vuosiloman siirtämiseen.

Jollei loman siirtoa pyydetä asianmukaisella tavalla, toteutuu vuosiloma lomajärjestyksen mukaisesti. Palkalliset sairauspäivät eivät tällöin kulu eikä työnantajalla ole oikeutta työntekijän sairausvakuutuspäivärahaan.

Vuosiloman siirtämistä koskevia määräyksiä noudatetaan myös siirrettyyn lomaan uuden työkyvyttömyyden sattuessa.

Mikäli työntekijä sairastuu ensimmäisenä vuosilomapäivänään, hänen katsotaan sairastuneen vuosilomansa aikana (työneuvoston lausunto n:o 796/66)

2. Edellä 1. kohdassa tarkoitettu siirretty loma on annettava, mikäli mahdollista, lomakauden aikana ja viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä, ellei työntekijä suostu siihen, että se annetaan ennen seuraavan lomakauden alkua.

Soveltamisohje

Siirretyn loman antaminen vielä lomakauden aikana riippuu lähinnä järjestelymahdollisuuksista työpaikalla.

65 § Vuosilomapalkka

1. Työntekijälle vuosiloman ajalta maksettava vuosilomapalkka lasketaan kultakin vuosilomaan sisältyvältä kalenteripäivältä vuosilomapäiväpalkkana, mikä on niin mones osa edellä 23 §:ssä tarkoitettusta varsinaisesta palkasta, kuin asianomaisessa kuukaudessa on kalenteripäiviä. Vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan jäljempänä 2. ja 3. kohdissa mainituin tavoin laskettavalla lisäyksellä, joka on kuitenkin enintään 35 % työntekijän ilman mainittua lisäystä lasketusta vuosilomapalkasta.

Soveltamisohje

Vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti lomallelähtöhetken eli ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkan perusteella.

Vuosilomapäiväpalkan lisäys

Oikeus vuosilomapäiväpalkan lisäykseen ratkaistaan lomallelähtöhetken tilanteen mukaan. Lisäystä ei siten suoriteta, jos työntekijä on vuosilomalle lähtiessään sellaisessa tehtävässä, jossa säännölliseen työaikaan ei sisälly 2. kohdassa tarkoitettua työtä. Työntekijällä ei myöskään ole oikeutta mainittuun lisäykseen, jos hänet siirretään tai hän siirtyy, vaikkapa vain tilapäisesti, eri tehtävään ennen lomansa alkamista siten, että hänen säännölliseen työaikaansa ei enää sisälly 2. kohdassa tarkoitettua työtä.

Työntekijällä on kuitenkin edellä sanotusta poiketen oikeus puheena olevaan lisäykseen, jos hän työn kausiluontoisuuden vuoksi suorittaa 2. kohdassa tarkoitettua työtä muulloin kuin lomalle lähtiessään.

2. Vuosilomapalkkaan kuuluvaan, jäljempänä tarkoitettujen työaikojen ja niihin liittyvien rahakorvausten perusteella vuosilomapäiväpalkkaan laskettavaan lisäykseen on oikeus työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä.
3. Lisäys vuosilomapäiväpalkkaan tehdään korottamalla sitä prosenttiluvulla, joka saadaan laskemalla kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuonna edellä 2. kohdassa mainituilta työajoilta maksetut työaikakorvaukset ovat olleet lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetusta varsinaisesta palkasta.

Soveltamisohje

Korotusprosenttia laskettaessa ei oteta huomioon vuosiloman ajalta, työloma-ajalta ja muulta palvelussuhteen keskeytyksen ajalta mahdollisesti maksettuja 2. kohdassa tarkoitettuja rahakorvauksia vastaavia lisäyksiä.

Lomanmääräytymisvuoden ajalta maksetulla varsinaisella palkalla tarkoitetaan koko lomanmääräytymisvuoden ajalta maksettua varsinaista palkkaa, johon työssäoloajan palkan lisäksi kuuluu myös mm. sairaus- ja vuosiloma-ajan varsinainen palkka.

4. Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman tai sen osan alkamista.

66 § Lomarahaa

1. Lomarahana maksetaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitulta lomapäivältä 50 % lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta jaettuna luvulla 25 tai jos heinäkuun ajalta ei ole suoritettu varsinaista kuukausipalkkaa, siitä varsinaisesta kuukausipalkasta, jonka työntekijä olisi koko heinäkuun työssä ollessaan ansainnut. Mikäli palvelussuhde on päättynyt ennen elokuun palkanmaksu-ajankohtaa, lomarahaa lasketaan palvelussuhteen päättymistä edeltävän kalenterikuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta tai, jos tältä kuukaudelta ei ole maksettu varsinaista kuukausipalkkaa, siitä kuukausipalkasta, jonka työntekijä olisi mainitun kuukauden palvelussuhteessa ollessaan ansainnut.

Soveltamisohje

Lomarahaa ei makseta alle 14 työpäivän pituisen työsuhteen mukaiseen prosentuaaliseen lomakorvaukseen (68 § 7. kohta).

Lomarahan laskukaava

$$\left(\frac{kkpalkka}{25} \times lomapäivienlkm \right) / 2$$

2. Lomarahaa ei makseta vuosiloman pidennyksestä.
3. Lomarahaa maksetaan yhdellä kertaa elokuun palkanmaksun yhteydessä, jollei paikallisesti toisin sovita. Lomakorvauksien yhteydessä lomarahaa maksetaan lomakorvauksen maksamisen yhteydessä.
4. 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 luvattomasti tai ilman pätevää syytä. Lomarahaa ei myöskään makseta lomakorvauksen yhteydessä, jos työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta. Edelleen lomarahaa ei makseta lomakorvauksen yhteydessä, jos työntekijä purkaa määräaikaisen työsopimuksen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai työntekijälle, jonka työsopimuksen työnantaja on purkanut.

67 § Lomakorvaus työsuhteen kestäessä, kun työntekijällä on oikeus vapaaseen 58 §:n 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.

68 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

1. Palvelussuhteen päättyessä suoritetaan työntekijälle 58–61 §: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 65 §: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 edellä 63 §:n mukaisesti oikeutetulle työntekijälle, jonka palvelus-suhde 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 sisältynyt 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 tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksettavaa korotusta.

V LUKU: TYÖLOMA JA PERHEVAPAAT

69 § Oikeus sairauslomaan

1. Työntekijällä on oikeus saada työlomaa (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.
2. 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 sairauslomaan. Mikäli todistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Työntekijä on oikeutettu saamaan sairauslomaa äkillisen hammassairauden johdosta työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, jos äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

70 § 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

Sairausloman palkanmaksu

Esimerkki 1:

A:n sairausloma on lääkärintodistuksen perusteella myönnetty ajalle 10.6.–15.1. A saa 1/1 palkkaa 10.6.–8.8. (60 kalenteripäivää), 2/3 palkasta 9.8.–6.12. (120 kalenteripäivää) sekä

mahdollisesti harkinnanvaraista palkkaa 6.12.–31.12. Täysimääräisen palkkansa A saa taas 1.1.–15.1.

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

Esimerkki 2:

B:lle on myönnetty palkaton työloma 1.11.–30.11. B sairastuu 28.10. ja lääkärintodistuksen perusteella sairaus jatkuu 15.12. asti. B:lle suoritetaan sairausajan palkka 28.10.–31.10. sekä 1.12.–15.12. Marraskuun ajalta hänellä on oikeus saada sairausvakuutuspäiväraha.

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 täyttyminen 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 65 §:n 3. kohdan mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla, jossa otetaan huomioon vain 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 (1227/2016) 6 luvun 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 75 §:n määräyksiä.

71 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Sairausajan palkka voidaan maksaa 70 §: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 sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ja rikosvahinkolain mukaista korvausta. Tämän vuoksi työnantajan tulee hakea korvauksia sekä kansaneläkelaitokselta että valtiokonttorilta (molemmat hakemukset voidaan jättää KELA:lle).

72 § Työtapaturma ja ammattitauti

1. Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslain säädännössä 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.
2. Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan 70 §:n 5. ja 7. kohdan määräyksiä.
 3. Teatteri voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan enakkona ennen kuin työtaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.
 4. Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, oikeus sairausajan palkkaan määräytyy 70 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi kuin enakkona 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.
 5. Tässä pykälässä mainitun sairausloman myöntäminen ei vähennä oikeutta 70 §:ssä mainittujen etujen saamiseen.

Soveltamisohje

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

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

Esimerkki:

A on sairastanut työtaturman johdosta ja edut ovat määräytyneet 72 §:n 1. kohdan mukaan. A paranee ja palaa työhön vuodeksi. Tämän jälkeen A joutuu leikkaukseen saman työtaturman aiheuttaman vamman vuoksi. Tältä viimeksi mainitulta työkyvyttömyysajalta A saa edelleen 72 §:n 1. kohdan tarkoittamat edut ja sairausloma tulkitaan edellisen sairausloman jatkoksi.

Työtaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

73 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

1. Työntekijälle, jolle on työsuhteen perusteella myönnetty toistaiseksi työkyvyttömyyseläke tai määrääjäksi 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.

Soveltamisohje

Työntekijän eläkelain (39/2006) 43 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa. Ko. lain em. pykälän mukaan eläke maksetaan työnantajalle vain edellyttäen, että ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

2. 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 70 §:n 4. kohdan määräystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairauslomasta. Kuntoutustukiaika otetaan huomioon palvelussuhteen kestoaikana laskettaessa 70 §: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 69 §:n mukaisesti. Jos kysymyksessä on sama sairaus, joka on aikaisemmin johtanut määräaikaisen kuntoutustuen maksamiseen, sovelletaan 73 §:n määräyksiä, ellei ole kulunut vähintään vuosi virantoimituksen/työnteon alkamisesta määräaikaisen kuntoutustuen päättymisen jälkeen. Tällöin työkyvyttömyyden katsotaan aiheutuvan eri sairaudesta.

3. 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 72 §: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 70 §:n määräysten mukaisesti. Jos palkkaa on maksettu 73 §:n mukaan, maksetaan jälkikäteen 70 § ja 73 §:n mukaisten palkkojen välinen erotus.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja päätöksestä valitetaan, maksetaan palkkaus edelleen 73 §: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 73 §:n määräysten mukaan. Mikäli tämäkin eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä eikä uutta eläkehakemusta enää tehdä, palkka korjataan 70 §:n mukaiseksi koko sairausloma-ajalta eli maksetaan 70 § ja 73 §:n mukaisten palkkojen erotus jälkikäteen. Mikäli taas eläke myönnetään, palkka maksetaan 73 §: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 2005 alkanut sairausloma on jatkunut keskeytymättä vuoteen 2007 saakka, lääkärintodistukset tarkistetaan myös vuoden 2005 osalta.

Esimerkki 1

B on ollut maalisi–huhtikuussa sairauslomalla 60 kalenteripäivää, jolta ajalta hänelle on maksettu täysi palkka. Syyskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle maksetaan 2/3 palkkaa 120 kalenteripäivältä ja seuraavan vuoden alusta lukien edelleen 2/3 palkkaa 60 kalenteripäivältä eli eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella maksetaan palkkaa kaikkiaan 180 kalenteripäivältä. Kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta uudestaan täyteen palkkaan.

Esimerkki 2

C on ollut heinäkuun loppuun mennessä sairauslomalla 180 kalenteripäivää, miltä ajalta hänelle on maksettu 60 päivältä täysi palkka ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Marraskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle ei marras-joulukuussa makseta palkkaa, mutta seuraavan kalenterivuoden alusta lukien hänelle maksetaan eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella 60 päivältä täyttä ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Koska C:lle ei tässä tapauksessa edellisenä kalenterivuonna ole voitu maksaa eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella ollenkaan palkkaa eikä palkka siis ole missään vaiheessa alentunut 2/3:aan, palkka maksetaan vuoden alusta täytenä.

Esimerkki 3

D on vuoden alussa ollut sairauslomalla 108 kalenteripäivää, miltä ajalta hänelle on maksettu 60 päivältä täyttä ja 48 päivältä 2/3 palkkaa. Syyskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläketapahtumaan. Tämän sairauden perusteella hänelle maksetaan kyseisen kalenterivuoden puolella 2/3 palkkaa 72 kalenteripäivältä, minkä jälkeen palkkaa ei asianomaisena kalenterivuonna makseta. Seuraavan kalenterivuoden alusta lukien hänelle maksetaan 108 kalenteripäivältä 2/3 palkkaa eli hän saa eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella kaikkiaan palkkaa 180 kalenteripäivältä (72 päivää + 108 päivää).

Esimerkki 4

E on kalenterivuoden loppuun mennessä saanut muun sairauden perusteella täyttä palkkaa 15 kalenteripäivältä ja eläkkeelle johtaneen sairauden perusteella täyttä palkkaa 30 kalenteripäivältä. Vuoden vaihteen jälkeen E:lle maksetaan eläkkeelle johtaneen sairauden perusteella täyttä palkkaa vielä 15 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 palkkaa 135 kalenteripäivältä.

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

1. Työntekijällä on oikeus saada äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä varsinainen palkkansa edellyttäen, että
 - 1) työntekijä on ollut ao. teatteriin työsuhhteessa välittömästi ja keskeytymättä ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta;
 - 2) äitiysvapaasta on ilmoitettu viimeistään kaksi kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista;
 - 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.

Soveltamisohje

Työntekijän perhevapaista on säädetty työsopimuslain 4 luvussa.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

2. Työntekijällä on oikeus saada isyysvapaan 12 ensimmäiseltä arkipäivältä varsinainen palkkansa edellyttäen, että
 - 1) työntekijä on ollut ao. teatteriin työsuhhteessa välittömästi ja keskeytymättä ennen isyysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta;
 - 2) isyysvapaasta on ilmoitettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että siitä on ilmoitettu vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
 - 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä. Synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan osalta todistus lapsen syntymästä voidaan esittää viipymättä isyysvapaan jälkeen.
3. Äitiys- ja isyysvapaan palkkaan sovelletaan 70 §:n 5 momentin määräyksiä.

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

Soveltamisohje

Teatterin oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan on määräys 75 §:ssä.

4. Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia. Isyysvapaa on palkaton 12 arkipäivää ylittävältä osalta.

Kokonaissuunnitelman tekeminen

5. 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.

75 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiys- sekä isyysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin

1. Teatterilla on oikeus saada sairaus- ja äitiys- sekä isyysvapaan ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivä- ja äitiys- sekä isyysrahasta.

Soveltamisohje

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

2. Saadakseen sairausloman ja äitiys- sekä isyysvapaan ajalta palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiys- ja isyysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos teatteri menettää työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, vähennetään 70 §, 72 § ja 74 §:n mukaisia palkkaetuja menetystä vastaavalla määrällä.

Soveltamisohje

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

76 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Työntekijällä on oikeus saada työlomaa hänen äkillisesti sairastuneen alle 12-vuotiaan lapsensa tai muun hänen taloudessaan pysyvästi asuvan alle 12-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 hoitovapaata samanaikaisesti.

Soveltamisohje

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

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 12-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 12 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammainen.

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

2. 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 sairaalahoido, asevelvollisuuden suorittaminen, reservin kertausharjoituksiin osallistuminen, matkalla olostai 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-aikoineen menevät osaksi päällekkäin, kysymyksessä on tässä tarkoitettu palkallinen työloma. Samoin menetellään, jos esim. puolison työmatka tai sairaalassa hoidettavana olo estää häntä tosiasiallisesti hoitamasta lasta.

3. 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.

77 § 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.

- 3) Opintovapaalakia ei sovelleta tämän sopimuksen liitteessä 4 tarkoitettuun koulutukseen.

78 § Eräät työlomat

1. Reservin kertausharjoituksiin, siviilipalveluslain tarkoittamiin täydennyspäiviin tai pelastustoimilain (561/1999) 53 §:n 1 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle maksetaan kertausharjoitusten, täydennyspäivien tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä.
2. 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.

3. 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.
4. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on haettava lykkäystä reservin kertausharjoituksista ja siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetuilta täydennyspäiviltä, jos kertausharjoituksiin osallistuminen aiheuttaisi teatterin toiminnalle olennaista haittaa tai vahinkoa.
5. 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.

Teattereille suositellaan, että ne myöntäisivät kokouspäivien ajaksi työlomaa säännöllisen työajan ansiota vähentämättä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n ja sen jäsenjärjestöjen kokouksiin osallistumista varten, milloin näissä käsitellään työehtosopimusasioita ja milloin se on teatterin toiminnan kannalta mahdollista, kuitenkin enintään tarvittavaksi ajaksi kolmena päivänä kalenterivuodessa.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry ilmoittaa teattereille sen edustajistoon ja hallitukseen kuuluvien työntekijöiden nimet. Työntekijän tulee ilmoittaa teatterille osallistumisestaan ko. kokouksiin vähintään kolme viikkoa aikaisemmin.

VI LUKU: LUOTTAMUSMIEHET

79 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on edistää Suomen Teatterit ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n välillä solmittua teatterialan työehtosopimuksen noudattamista, teatterin ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.

80 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan ao. teatterin työntekijää, jonka Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:hyn järjestäytyneiden työntekijöiden yhdistykset ovat yhdessä valinneet edustajakseen hoitamaan tässä luvussa mainittuja tehtäviä.
2. Asianomaisiin työntekijäyhdistyksiin kuulumattomat työntekijät sekä vuokratyöntekijät voivat valtuuttaa luottamusmiehen edustamaan myös heitä.

81 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:hyn järjestäytyneiden työntekijöiden yhdistykset yhdessä ja teatteri voivat sopia luottamusmiesten lukumäärästä. Ao. työntekijöiden yhdistykset valitsevat luottamusmiehet. Vaali voidaan suorittaa myös työaikana ja -paikalla, mikäli vaalin järjestäminen ei häiritse teatterin toimintaa.
2. Valituista luottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle teatterille. Luottamusmiehen toimikausi alkaa ja vanhan luottamusmiehen toimikausi päättyy, kun uuden luottamusmiehen valitsemisesta on tehty teatterille kirjallinen ilmoitus.

82 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on

- 1) edustaa teatterialan työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa niitä yhdistyksiä, jotka ovat hänet valinneet sekä niitä työntekijöitä, jotka ovat hänet valtuuttaneet ja
- 2) välittää luottamusmiestoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia teatterin, liittojen ja työntekijöiden välillä.

83 § Tietojen ja selvitysten saanti

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoja työntekijöiden lukumäärästä, ansiotasosta ja sen kehityksestä, sekä muut yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 3 luvun mukaiset tiedot, sekä saamaan haltuunsa näitä koskevat selvitykset, mikäli niitä valmistetaan teatterin käyttöön.
2. Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, luottamusmiehen tulee saada kaikki kysymyksessä olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Soveltamisohje

Tiedoilla tarkoitetaan tilastotietoja.

Selvityksillä tarkoitetaan paitsi valmiita tutkimuksia myös sellaisia tietoja, jotka voidaan erikseen selvittää teatterin hallussa olevasta sen itsensä valmistamasta aineistosta.

Arkaluonteisten tietojen luovuttamisessa noudatetaan mitä tietosuojalaissa (1050/2018) on säädetty erityisiä henkilötietoryhmiä koskevasta käsittelystä.

Teatteri antaa luottamusmiehelle kustannuksitta työehtosopimukset, niiden tarkistamista koskevat työehtosopimukset sekä asianomaiset soveltamisohjeet.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran kunkin sopimuskauden aikana edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

- 1) suku- ja etunimet,
- 2) uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika,
- 3) tehtävänimike tai vastaava,
- 4) organisatorinen osasto tai laitos, johon työntekijä kuuluu,
- 5) tehtäväkohtainen palkka/palkkauksen määräytymisperuste sekä
- 6) henkilökohtaisen lisän saajien lukumäärä, jakautuminen eri henkilöstöryhmien välillä ja kustannukset niin, että työntekijän tietosuojaa ei vaarannu.

Teatteri antaa erikseen jokaisesta uudesta työntekijästä edellä kohdissa 1. – 6. mainitut tiedot joko välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin vähintään neljännesvuosittain. Luottamusmiehen on pidettävä sanotut tehtäviensä hoitamista varten annetut tiedot luottamuksellisina.

84 § Neuvottelujärjestys

Palkkausta ja teatterityöehtosopimuksen ehtoja koskevat erimielisyydet pyritään selvittämään teatterin edustajan ja luottamusmiehen välisellä neuvonpidolla. Jos asiaa ei edellä mainitulla tavalla saada selvitettyksi, noudatetaan tämän sopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

85 § Luottamusmiehen asema

1. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan työehto- ja työsopimusten työsuhdetta koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaikaa, esimiestensä antamia määräyksiä sekä muita työsuhteesta johtuvia velvoitteita.
2. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa siirtää ilman hänen suostumustaan toiseen tehtävään, jonka palkkaus on hänen aikaisemman tehtävänsä palkkausta huonompi, eikä luottamusmiestehtävän vuoksi irtisanoa tehtävästään.
3. Mikäli työntekijöitä joudutaan irtisanomaan, irtisanominen on toimitettava viimeisenä luottamusmiehinä toimiviin työntekijöihin. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen vain laissa säädetyin perustein (viittausmääräys).

86 § Luottamusmiehen toimitilat

Luottamusmiehelle on pyrittävä järjestämään käyttöön asianmukaiset toimisto- ja atk-välineet, työsähköposti, sekä sopiva tila, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtävien hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä.

87 § Ansionmenetyksen korvaus

1. Jos luottamusmiehelle on myönnetty vapautta luottamusmiestehtävien hoitamista varten, hän saa tältä ajalta varsinaisen palkkansa. Teatterilla on kuitenkin oikeus yksittäistapauksessa erityisten syiden vuoksi päättää luottamusmiehelle suoritettavan palkkauksen osalta toisinkin. Näin ollen voidaan tietyssä tapauksessa, jossa luottamusmiehelle on esimerkiksi säännöllisen työajan käytön ja sijoittelun johdosta pysyväisluonteisesti muodostunut varsinaista palkkausta olennaisesti korkeampi palkkataso, harkinnan perusteella suorittaa varsinaista palkkausta korkeampi palkkaus.
2. Edellä tarkoitetun varsinaisen palkkauksen lisäksi erityisten syiden vuoksi myönnettävillä korvauksilla sopijapuolet ovat tarkoittaneet sunnuntaityökorvausta ja muita työajan käytöstä aiheutuvia korvauksia, jotka ovat sisällyneet luottamusmieheksi valitun työntekijän säännölliseen ansiotasoon.
3. Luottamusmies saa lukea työajakseen sen ajan, jonka hän esimiehen kehotuksesta vapaa-aikanaan käyttää esimiestensä antamien luottamusmiestoimeen kuuluvien tehtävien suorittamiseen. Kun tällaiseen tehtävään kulunut aika voi muodostua myös ylityöksi, tämä seikka on otettava huomioon annettaessa luottamusmiehelle tehtäviä suoritettavaksi vapaa-aikana.
4. Jotta luottamusmiehelle voitaisiin suorittaa matkakustannusten korvaukset tämän sopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan liitteen mukaisesti, edellytetään, että määräyksen matkan suorittamiseen antaa työnantaja, ja että matka on välttämätön luottamusmiestoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamiseksi.

88 § Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävien hoitamisesta erilliskorvaus, jonka suuruus määräytyy luottamusmiehen edustamien henkilöiden mukaan seuraavasti:

- 1) 1–49 työntekijää, korvaus on 73,83 euroa kuukaudessa tai
- 2) 50 tai enemmän työntekijää, korvaus on 93,09 euroa kuukaudessa.

Korvaus maksetaan myös varaluottamusmiehelle silloin, kun tämä hoitaa varsinaisen luottamusmiehen tehtäviä tämän sijaan.

89 § Luottamusmiehen koulutus

1. Luottamusmiehelle sekä varaluottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen liittojen yhteisesti hyväksymään koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.
2. Lomanmääräytymisvuoden kuluessa yhteensä enintään kolmekymmentä (30) päivää kestävä kurssiaika, vaikka siltä ajalta ei suoritettaisi palkkausta, ei vähennä sen vuoden vuosilomaa.

VII LUKU: TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

90 § Työntekijän lomauttaminen

1. Työntekijän lomauttaminen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuksen, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (viittausmääräys) ja tämän luvun määräysten mukaisesti.

Lomautuksen ennakkoilmoitus

2. Jos työnantaja määrää työntekijän lomautettavaksi työn taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan vähentymisen vuoksi, työnantajan on lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa annettava lomautuksesta välittömästi ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakkoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaiselle. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Selvittelymenettely (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)

3. Ennen kuin työnantaja ratkaisee, onko työntekijöille annettava lomautusilmoitus työn taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan pysyvän tai tilapäisen vähentymisen vuoksi, työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden tai heitä edustavan luottamusmiehen kanssa, joita asia koskee. Tiettyä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Milloin työnantaja, työntekijä tai luottamusmies sitä vaatii, asiasta on neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken.

Soveltamisohje

Työn muusta kuin tilapäisestä vähentymisestä johtuvaa lomautusperustetta ei ole, jos työnantaja voi työsopimuksen 5 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tavoin kohtuudella sijoittaa työntekijän uudelleen tai kouluttaa hänet uusiin tehtäviin. Työn tilapäisestä vähentymisestä johtuvaa lomautusperustetta ei ole, jos työnantaja voi em. työsopimuksen pykälän tarkoittamalla tavalla kohtuudella järjestää työntekijälle muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Lomautusilmoitus

4. Työntekijää lomautettaessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuksen mukainen ilmoitusaika.

Työnantajalla ei ole työntekijää lomauttaessaan ilmoitusvelvollisuutta työsopimuksen 5 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi koko lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta.

Lomautusta ei voi määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaapäivänä. Lomautuksen tulee siten alkaa ja päättyä sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.

Lomautuksen siirtäminen

5. Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sen verran, kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

91 § Työsopimuksen päättyminen

Työsopimuksen osa-aikaistaminen, päättyminen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännösten mukaisesti (viittausmääräys), ellei jäljempänä 92 § ja 93 §:ssä ole toisin määrätty.

Soveltamisohje

Työsopimuslain työsopimuksen lakkaamista (TSL 6-8 luvut) ja työsopimuksen päättämismenettelyä (TSL 9 luku) koskevia säännöksiä ei ole otettu tämän sopimuksen osaksi lukuun ottamatta 92 §:n 1., 5., 7. ja 8. kohdissa erikseen mainittuja säännöksiä.

92 § Työsopimuksen irtisanominen

Irtisanomisperusteiden ilmoittaminen (työntekijästä johtuva syy tai taloudellinen taikka tuotannollinen syy)

1. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työntekijästä tai taloudellisesta taikka tuotannollisesta syystä tapahtuvan irtisanomisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

Irtisanomisperusteet (työntekijästä johtuva syy)

2. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettua asiallista ja painavaa perustetta. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään paitsi syitä, joiden vuoksi työsopimus voidaan työsopimuslain mukaan purkaa, myös sellaisia työntekijästä itsestään johtuvia syitä, kuin töiden laiminlyöminen, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, järjestysmääräysten rikkominen, perusteeton poissaolo ja ilmeinen huolimattomuus työssä.

Irtisanomisajat

3. Työnantajan ja työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsopimuslain 6 luvun 3 §:n mukaisia irtisanomisaikoja, kuitenkin siten, ettei työnantajan noudatettavaksi säädettyjä lyhyemmistä irtisanomisajoista voida sopia

työntekijän vahingoksi. Irtisanomisajat määräytyvät keskeytyksittä jatkuneen palvelussuhteen perusteella.

Soveltamisohje

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä, ellei työsopimuksessa ole toisin sovittu

- 1) 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
- 2) kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhden 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 keskeytyksittä

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

Laskettaessa palvelussuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, minkä työntekijä on ollut keskeytyksittä työnantajan palveluksessa työsuhteessa. Esim. äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa ei katkaise palvelussuhdetta. Asevelvollisena palveltua aikaa ei kuitenkaan lueta palvelussuhteen kesto aikaan.

Poikkeukset yleisistä irtisanomisajoista

4. Työnantajan ja ohjaajan, dramaturgin, skenografin, koreografin, sekä tanssijan/sirkustaiteilijan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuuden kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

5. Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkan menettämisen korvaaminen

6. Työntekijällä, joka työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin perusteella irtisanoo työsopimuksensa yli 200 päivää kestäneen yhdenjaksoisen ja toistaiseksi toimeenpannun lomautuksen jälkeen, on oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämisestä näin aiheutuvasta vahingosta.

Irtisanomisen toimittaminen (työntekijästä johtuva syy)

7. Työnantajan on toimitettava työntekijästä johtuvaan syyhyn perustuva työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon. Työntekijälle on ennen irtisanomisen toimittamista varattava mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen irtisanomisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta (työntekijästä johtuva syy)

8. Työnantaja, joka on edellä 2. kohdassa mainittujen perusteiden vastaisesti irtisanonut tai purkanut työsopimuksen, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslain 12 luvun mukaisesti.

Selvittelymenettely (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)

9. Ennen kuin työnantaja ratkaisee, onko työntekijöitä irtisanottava työn taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan pysyvän vähentymisen vuoksi, on työnantajan suoritettava edellä 90 § 3. kohdassa tarkoitettua selvittelyä vastaava menettely.

93 § Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)

Taloudellisesta ja tuotannollisesta syistä johtuvan työntekijän irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan teatterin toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja työsuhteen kesto aikaan.

94 § Eläkkeelle siirtyminen, kuntoutustuen myöntäminen ja työhön palaaminen

1. Työntekijän työsuhte päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Soveltamisohje

Työntekijä voi jäädä normaalille vanhuuseläkkeelle joustavasti 63 – 68 vuoden iässä, mutta aikaisempi eläkkeelle siirtyminen edellyttää irtisanoutumista.

2. Jos työntekijälle on myönnetty määräaikainen kuntoutustuki ja hänen työsuhteensa tämän vuoksi lakkaa, työnantaja on, mikäli tällaisen työntekijän työkyky palautuu, velvollinen järjestämään hänelle hänen ammattitaitoaan ja työkykyään vastaavaa työtä edellyttäen, että työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän lääkärintodistuksen työkykyisyydestään. Jos työntekijä on tällaisessa tapauksessa omasta pyynnöstään otettu uudelleen työhön, työsuhteen katsotaan jatkuneen keskeytyksettä työehtosopimuksen mukaisia etuuksia annettaessa. Aikaa, jonka työntekijä on ollut määräaikaisella kuntoutustuella, ei lueta työsuhteen kesto aikaan.
3. Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa noudattamatta sen kuukauden viimeisenä päivänä, jonka aikana työntekijä on saavuttanut eroamisiän. Työntekijän eroamisikä on häneen sovellettavan eläkejärjestelmän mukainen eläkeikä.

VIII LUKU: ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

95 § Vanhuudenturva

1. Turvatakseen työntekijän toimeentulon työkyvyttömyyden ja vanhuuden varalta teatteri suorittaa kuukausittain Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiölle summan, jonka suuruus vahvistetaan Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiön edustajiston kokouksessa.
2. Avustusten suorituserusteet on määritelty Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiön avustusohjesäännöissä. Teattereita edustavat liitot sitoutuvat vaikuttamaan niin, että säätiö voi toimia sääntöjensä mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiön edustajiston päätöksellä 15.12.1998 säätiö on suljettu uusilta teattereilta ja päätöksellä 30.11.2004 uusilta työntekijöiltä.

96 § Ryhmähenkivakuutusta vastaava taloudellinen etu

Työnantaja suorittaa teatterin palveluksessa olleen työntekijän kuoltua ryhmähenkivakuutusta vastaavan taloudellisen edun siten kuin siitä on keskusjärjestöjen kesken sovittu.

97 § Työntekijän osoite- ja puhelinnumerotiedot

Työntekijän osoite ja puhelinnumero sekä niiden muutokset on välittömästi annettava teatterin tietoon. Nämä tiedot on annettava myös paikkakunnalta poistumisen ajalta taiteellista ja itsenäistä työtä tekevien sekä työnjohtajien ja mestarien osalta.

98 § Teatterin oikeudet esitykseen ja sen osiin

1. Ilman teatterin lupaa ja sen mahdollisesti vaatimaa korvausta ei teatterissa harjoitettua ohjelmaa tai sen osia saa sellaisenaan tai muunneltuina esittää muualla ennen kuin kaksi vuotta on kulunut niiden viimeisestä esityksestä teatterissa.
2. Teatterin omistamaa tai sen hallinnassa olevaa aineistoa, kuten rooleja, suomennoksia ja nuotteja, ei saa luovuttaa ulkopuolisille alkuperäisinä tai jäljennöksinä.

Soveltamisohje

Teatterin myöntämän luvan lisäksi tarvitaan tekijänoikeuksien haltijoiden luvat, mikäli teoksia halutaan käyttää muussa kuin teatterin esitystoiminnassa.

99 § Tekijänoikeuksiin liittyvät määräykset

1. Taiteellisen ja itsenäisen työn tekijällä sekä tanssijalla/sirkustaiteilijalla on oikeus ennakolta tutustua siihen informaatioon, mitä teatteri antaa esityksistä julkisille tiedotusvälineille. Teatteri tallentaa informaatio-, arkisto- ja edustuskäyttöön tarvittavat näyttämökuvat skenografin valvoessa tallennusta.
2. Esityksissä ja harjoituksissa otetun valokuvan ja ääni- tai kuvatallenteen teatteri voi korvauksetta julkistaa toimintansa esittelemiseksi ja ohjelmistonsa markkinoimiseksi.

Teatteri voi luovuttaa tallenteen Teatterimuseon arkistoon kulloinkin voimassa olevan Teatterimuseon audiovisuaalista arkistoa koskevan teatterialan järjestöjen ja Teatterimuseon välisen sopimuksen mukaisesti.

3. Teatteri ei saa ilman ohjaajan tai dramaturgin lupaa ja mahdollisesti sovittavaa korvausta luovuttaa kolmannelle dramaturgin muokkaamaa näytelmätekstiä tai ohjaajan käyttämää pääkirjaa.
4. Teatteri ei saa ilman taiteellisen suunnittelijan lupaa ja mahdollisesti sovittavaa korvausta luovuttaa kolmannelle osapuolelle lavastuksen, puvustuksen tai muuta suunnittelullista kokonaisuutta tai tekijänoikeudelliselta kannalta merkittävää osaa tai suunnittelijan suunnittelemaa julistetta.
5. Teatterin on sovittava esityksen suunnitteluun osallistuneen ohjaajan, dramaturgin, skenografin, valo-, ääni- ja videosuunnittelijan, koreografin tai muun tekijänoikeuslain tarkoittamassa mielessä näytelmän tai tanssiteoksen tekemiseen osallistuneen työntekijän kanssa esityksen siirtämisestä laitteeseen, jolla se voidaan taltioida tai tällaisen taltioinnin esityksestä. Teatterilla on oikeus luovuttaa tallenne tilapäisesti koreografille esitykseen osallistuvalla henkilökohtaista harjoittelua tai lämmittely- tai paikkausharjoitusta varten.
6. Esityksen siirtämisestä toisiin kuin harjoiteltuihin olosuhteisiin on neuvoteltava ohjaajan, dramaturgin, skenografin, valo-, ääni- ja videosuunnittelijan sekä koreografin kanssa. Tällaisen siirtämisen tapahtuessa on ohjaajalle, skenografille ja valo- ja äänisuunnittelijalle sekä koreografille järjestettävä mahdollisuus tutustua niihin edeltä käsin sekä sopia teatterin johdon kanssa muuttuneiden olosuhteiden aiheuttamista lisäharjoituksista.

100 § Häirintä työpaikalla

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Kaikenlainen kiusaaminen ja seksuaalinen tai muu häirintä on kielletty koko työyhteisössä.

101 § Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työnantajan velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työntekijöiden yhdenvertaisuutta koskee kaikkia työnantajia työntekijämäärästä riippumatta.

Kun teatterissa on vähintään 30 työntekijää, laki edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista sekä palkkakartoituksen tekemistä. Osapuolet suosittelevat, että em. suunnitelmat laaditaan kaikissa teattereissa.

102 § Ikääntymisen huomioiminen

Teatterit pyrkivät ottamaan huomioon työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen liittyvät haasteet. Työkykyä heikentävät riskitekijät pyritään yhdessä ennakoimaan esimerkiksi erilaisia varhaisen puuttumisen malleja soveltaen.

103 § Yleiset sopimukset

Tämän sopimuksen osana noudatetaan soveltuvin osin TT:n SAK:n välillä solmittuja yleisiä sopimuksia sellaisina, kuin ne ovat olleet vuonna 2017 voimassa ollessaan

IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

104 § Neuvottelumenettely

1. Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskeva erimielisyys on työnantajan edustajan ja toisaalta työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen pyrittävä välittömästi neuvonpidolla selvittämään.
2. Mikäli asiaa ei saada edellä tarkoitetulla tavalla selvitetyn, voidaan se siirtää tehtävään määrätyn, työnantajaa edustavan toimihenkilön ja paikallisen ammattiyhdistyksen kesken neuvoteltavaksi (paikallisneuvottelut).
3. Ellei paikallisneuvotteluissa päästä ratkaisuun, voi sopimukseen osallinen saattaa asian käsiteltäväksi liittoneuvotteluissa, joita käydään allekirjoittaneiden järjestöjen kesken.
4. Vaatimus liittoneuvottelujen käymisestä on puhevallan menettämisen uhalla tehtävä kolmen kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.
5. Riidan laadusta tai muista erityisistä syistä johtuen voi sopimukseen osallinen saattaa työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden suoraan käsiteltäväksi liittoneuvotteluissa.
6. Paikallisneuvottelut on aloitettava kahden viikon ja liittoneuvottelut kolmen viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on annettu vaatimus, jossa neuvottelujen kohteeksi tulevat asiat on ilmoitettu, elleivät osapuolet sovi pitemmästä määräajasta. Liittoneuvottelujen käymistä koskeva vaatimus on jätettävä kirjallisesti.
7. Neuvottelut katsotaan päättyneiksi sinä päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet, tai kun jompikumpi neuvotteluosapuolista on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa neuvottelut omalta osaltaan päättyneiksi.
8. Paikallis- ja liittoneuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Niissä tapauksissa, jolloin paikallisneuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa saattaa asian liittoneuvotteluissa käsiteltäväksi, on paikallisneuvottelusta laaditussa pöytäkirjassa selostettava erimielisyyden aiheena oleva asia sekä molempien osapuolten kanta. Pöytäkirjasta on lähetettävä kappale molemmille sopimusosapuolille.

105 § Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen

1. 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.
2. 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.

LIITE 1: PALKKAHINNOITTELU 1.9.2020 alkaen

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät tehtävänimikkeittäin seuraavasti.

1 TEKNINEN HENKILÖKUNTA

1a) Mestarit

Työnjohto

1.9.2020 alkaen	1991,12 – 2929,83
1.4.2021 alkaen	2013,82 – 2963,23

Pätevyys: Vähintään kaksivuotinen alan ammattikoulutus tai alan ammattitutkinto taikka vähintään kuuden vuoden kokemus ammattialallaan.

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Maalaamon/verstaan esimiehet
Mestarit
Puvustonhoitajat
Työnjohtajat

1b) Vaativat ammattitehtävät

1.9.2020 alkaen	1927,44 – 2148,64
1.4.2021 alkaen	1949,41 – 2173,13

Tähän ryhmään kuuluvat mm:

Apulaismestari
Järjestäjä
Kampaaja/maskeeraaja
Ompelija
Puuseppä/metallimies/lavastevalmistaja
Tarpeistonvalmistaja
Vaatturi
Valomies/äänimies

1c) Ammattitehtävät

1.9.2020 alkaen	1857,05 – 2004,55
1.4.2021 alkaen	1878,22 – 2027,40

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Kuiskaaaja
Näyttämömiehen (ala- ja/tai yläkoneiston hoito, muut ammattikoulutusta
edellyttävät tehtävät)
Pukuhuoltaja/pukija
Tarpeistonhoitaja
Valomies/äänimies

1d)

1.9.2020 alkaen	1690,41 – 1848,20
1.4.2021 alkaen	1709,68 – 1869,27

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Naulakonhoitaja
Siistijä
Vahtimestari

2 TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT

2a) Tuottaja

1.9.2020 alkaen	2390,30 – 3696,53
1.4.2021 alkaen	2417,55 – 3738,67

Itsenäisenä, produktiosta vastaavana tuottajana toimiva

2b) Itsenäisesti teatterin suunnittelu-, myynti- ja tiedotustyötä suorittavat toimihenkilöt sekä työnjohdollisessa vastuussa oleva ja projekteista vastaavat toimihenkilöt

1.9.2020 alkaen	1995,42 – 2912,80
1.4.2021 alkaen	2018,17 – 2946,01

Pätevyys: tehtävään soveltuva korkeakoulu- tai opistotutkinto

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Yleisötyöntekijä
Markkinoinnin suunnittelija
Myynti- ja markkinointisihteeri
Taloussihteeri
Tiedotussihteeri/tiedottaja
Toimistonhoitaja
Toimistosihteeri
Tuotannon suunnittelija
Tuotantosihteeri

2c)

1.9.2020 alkaen	1926,72 – 2312,50
1.4.2021 alkaen	1948,68 – 2338,86

Pätevyys: Soveltuva vähintään kouluasteen ammatillinen koulutus

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Kanslisti
Kassanhoitaja
Kirjanpitäjä
Lippukassanhoitaja/lippumyymälänhoitaja
Palkanlaskija
Palkkasihteeri

2d)

1.9.2020 alkaen
1.4.2021 alkaen

1811,95 – 2164,49
1831,61 – 2189,17

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Lipunmyyjä

Yleinen toimistohenkilökunta: mm.

- Henkilökuntavahtimestari
- Vastaanottovirkailija
- Puhelunvälittäjä
- Toimistoapulainen

3 TAITEELLINEN HENKILÖKUNTA

Ohjaaja, dramaturgi

1.9.2020 alkaen	2552,68 – 3974,28
1.4.2021 alkaen	2581,78 – 4019,59

Skenografi, valosuunnittelija, äänisuunnittelija ja videosuunnittelija

1.9.2020 alkaen	2426,80 – 3794,50
1.4.2021 alkaen	2454,47 – 3837,76

Edellä mainittu palkkaus edellyttää korkeakoulutasoista koulutusta tai muulla tavoin saavutettua vastaavaa pätevyyttä. Jos tätä pätevyyttä ei ole, palkka voidaan maksaa 10 prosenttia alempana kolmen ensimmäisen ammatissa olovuoden aikana.

Soveltamisohje

Ammatissa ololla tarkoitetaan palvelua ammattiteattereissa.

Koreografi

1.4.2020 alkaen	2338,29 – 3649,06
1.4.2021 alkaen	2364,95 – 3690,66

Pätevyys: Korkeakoulututkinto tai muulla tavoin saavutettu vastaava pätevyys.

Jos tätä pätevyyttä ei ole, palkka voidaan maksaa 10 % alempana kolmen ensimmäisen ammatissa olovuoden aikana

Soveltamisohje

Ammatissa ololla tarkoitetaan palvelua ammattiteatterissa.

Tanssija / sirkustaiteilija

1.9.2020 alkaen	2014,91 – 3037,74
1.4.2021 alkaen	2037,88 – 3072,37

Korkeakoulutettu tanssija / sirkustaiteilija

1.9.2020 alkaen	2233,32 – 3258,98
1.4.2021 alkaen	2258,78 – 3296,13

LIITE 2: KUNNALLINEN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS: MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

LIITE 16 (KVTES) MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Virkamatka ja virantoimitusmatka

1. Matkakustannusten korvaukseen oikeuttava virkamatka on kunnan/kuntayhtymän asianomaisen viranomaisen antamaan määräykseen perustuva matka, joka ei kuulu tavanomaiseen virkatoimintaan/tavanomaisiin työtehtäviin. Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita viranhaltijalla/työntekijällä on ollut virkamatkan johdosta.
2. Virantoimitusmatka on viranhaltijan/työntekijän tavanomaiseen virkatoimintaan/tavanomaisiin työtehtäviin liittyvä matka.

Soveltamisohje

"Virkamatkalla" ja "virantoimitusmatkalla" tarkoitetaan myös työntekijöiden vastaavia matkoja.

Virkamatka perustuu esimiesasemassa olevan viranhaltijan tai toimielimen antamaan matkamääräykseen, jonka tämä voi antaa johtosäännössä olevan valtuutuksen tai pysyvämääräyksen perusteella. Virkamatkat eivät ole luonteeltaan tavanomaista virkatoimintaa ja ne edellyttävät matkustamista virkapaikan ulkopuolelle.

Virantoimitusmatkassa matkustaminen on virkatehtäviin/työtehtäviin liittyvänä tavanomaista eli päivittäistä, viikoittaista tai muutoin toistuvaa. Matka tapahtuu tavallisesti työpisteestä toiseen tai määrätystä lähtöpaikasta toiseen ja takaisin virantoimituspaikkakunnalla tai muuten virkapiiriin kuuluvalla alueella. Esimerkkeinä voidaan mainita tarkastus-, hoito- ja huoltomatkat, joita tekevät esim. rakennustarkastajat, terveystarkastajat, kotisairaanhoidajat ja sosiaalitarkkailijat.

3. Virka- ja virantoimitusmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista ottaen huomioon matkan ja hoidettavien tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen. Tällöin on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus ja päiväraha, myös mahdollisesti saavutettu työajan säästö.

Soveltamisohje

Virka- ja virantoimitusmatkasta ei makseta korvausta enempää kuin olisi maksettava, jos matka olisi tehty kunnalle/kuntayhtymälle edullisimmalla tavalla. Matkamääräyksen antaja toteaa tarvittaessa etukäteen, mikä on kussakin tapauksessa tarkoituksenmukaisin ja kunnalle/kuntayhtymälle edullisin matkustustapa. Muussa tapauksessa matkalaskun hyväksyjä ratkaisee asian jälkikäteen. Virka- ja virantoimitusmatkoille mahdollisesti myönnetty oman auton käyttöluupa helpottaa tätä harkintaa etukäteiskannanottona.

2 § Työmatkasta maksettavat korvaukset

1. Työmatka eli matka asunnosta toimi-, työ- tai kokoontumispaikkaan ja takaisin ei oikeuta korvauksiin muissa kuin tämän pykälän 2–6 momenteissa tarkoitetuissa tapauksissa.

Soveltamisohje

Maatalouslommittajien matkakustannusten korvauksista on erityismääräyksiä ao. liitteessä. Eräiden viranhaltijoiden osalta on erityismääräyksiä alakohtaisissa sopimuksissa.

2. Jos viranhaltijalle/työntekijälle on määrätty pysyväisluonteinen toimipaikka ja matkasta asunnosta muuhun ensimmäiseen työpisteeseen tai vastaavasti viimeisestä työpisteestä asunnolle aiheutuu em. toimipaikalle matkustamista suurempia kustannuksia, kustannusten erotus korvataan matkustamiskustannuksia koskevien määräysten mukaan.

Soveltamisohje

Työmatkakustannuksia korvattaessa pysyväisluonteisena toimipaikkana pidetään sitä toimipaikkaa, jossa viranhaltija/työntekijä vakituisesti työskentelee tai ellei tällaista ole, sitä, jossa hän useimmiten työskentelee, hakee työmääräykset, säilyttää työvälineitään tai jota muilla vastaavilla perusteilla voidaan pitää hänen pääasiallisena toimipaikkanaan. Mikäli useat toimipaikat ovat edellä sanotuilla perusteilla samanarvoisia, pidetään näistä vain yhtä matkakustannuksia korvattaessa pysyväisluonteisena toimipaikkana. Jos esimerkiksi terveystarkastajalla on saman kuntayhtymän alueella kaksi toimipaikkaa, joissa hän molemmissa on yleisön tavattavissa kahtena päivänä viikossa saman tuntimäärän, valitaan toinen näistä hänen pysyväisluonteiseksi toimipaikakseen (esim. viranhaltijan asuinpaikkakunta).

Esimerkki

X:n vakituinen toimipaikka on A. Työpäivänsä alkaessa X matkustaa kuitenkin kotoaan suoraan toimipisteeseen B, jonne on matkaa 25 km. Työpäivän kuluessa hän matkustaa toimipisteestä B kolmanteen toimipisteeseen C. Kysymyksessä on virantoimitusmatka ja X:lle maksetaan matkakustannusten korvaus väliltä B–C oman auton käytön mukaan.

Työpäivänsä päätyttyä X matkustaa toimipisteestä C 30 kilometrin päässä olevaan kotiinsa. Koska X:lle muodostuu toimipisteeseen B matkustamisesta ja toimipisteestä C kotiin matkustamisesta ylimääräisiä matkakustannuksia verrattuna normaaliin työmatkakustannuksiin vakituisen toimipaikkaan, viranhaltijalle korvataan oman auton käytön mukaan työmatkakustannusten erotus. Jos X olisi matkustanut vakituisen toimipisteeseensä työpäivän alkaessa ja sieltä kotiin työpäivän päättyessä olisi matkan pituudeksi tullut yhteensä 20 km. Nyt työmatkojen pituudeksi tulee kuitenkin 55 km (25 km + 30 km) ja matkojen pituuden erotus (55 km – 20 km) 35 km korvataan 2 §:n 2 momentin perusteella.

3. Mikäli toimipaikka siirretään tilapäisesti niin, että työmatkakustannukset vakinaisesta asunnosta uuteen toimipaikkaan ovat huomattavasti suuremmat kuin pysyväisluonteiseen toimipaikkaan, korvataan matkakustannukset tavanomaisia matkakustannuksia ylittävältä osalta enintään kuuden kuukauden ajan.

Esimerkki

Työntekijän toimipaikka on siirretty 1.10.–31.5. väliseksi ajaksi. Koska siirto kestää yli kuusi kuukautta, ei kysymys ole tilapäisestä siirrosta eikä matkakustannusten korvauksia makseta lainkaan.

4. Jos pysyväisluonteista toimipaikkaa ei ole määrätty virka-/työtehtävien laadun johdosta, niin matkasta asunnosta ensimmäiseen työpisteeseen ja viimeisestä työpisteestä asunnolle aiheutuvat menot korvataan tämän liitteen matkustamiskustannuksia koskevien määräysten mukaisina siltä osin kuin matkat ylittävät työpäivässä yhteensä 15 kilometriä.
5. Jos viranhaltija/työntekijä on velvollinen saapumaan kunnallisen toimielimen kokoukseen, joka alkaa vähintään kaksi tuntia varsinaisen työajan päättymisen jälkeen ja hänelle aiheutuu kokouspaikalle saapumisesta kustannuksia, maksetaan hänelle näistä ja paluumatkasta asuntoon aiheutuneista suoranaيسista vähimmäiskustannuksista korvaus.
6. Kunta/kuntayhtymä voi maksaa asunnon ja työpaikan välisiä työmatkoja varten annetusta henkilökohtaisesta työsuhdematkalipusta aiheutuvista kustannuksista verottomana enintään 25 %, mikäli viranhaltijan/työntekijän kanssa on sovittu lipun antamisesta osana palkkaa tai rahapalkan lisäksi. Työsuhdematkalippu on verovapaata siten kuin tuloverolaissa (1535/1992) säädetään (viittausmääräys).

MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUS

3 § Varsinaiset matkustamiskustannukset virka- ja virantoimitusmatkasta

1. Korvaus maksetaan matkalipuista sekä paikka- ja makuupaikkalipuista, rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.
2. Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä autosta perittävä seisonnapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohden. Muita auton seisonnapaikkamaksuja ei korvata.

Soveltamisohje

Välttämättöminä maksuina ei pidetä esimerkiksi vakuutusmaksuja. Jos viranhaltija/työntekijä on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljetuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan maksettu määrä.

4 § Matkustamiskustannusten korvausperusteet virka- ja virantoimitusmatkasta

MATKUSTUSVÄLINE	MAKSU
Juna, lentokone, laiva	edullisin vaihtoehto
Raitiovaunu, linja-auto, muu yleinen kulkuneuvo	virallinen taksa
Taksi	virallinen taksa
Vuokramoottorivene, muu tapa	suoritettu, kuitenkin enintään kohtuullinen maksu

5 § Kilometrikorvaus virka- ja virantoimitusmatkasta

Viranhaltijan/työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulkuneuvolla tekemästä matkasta maksetaan korvausta seuraavasti:

	KORVAUS	KORVAUS
MATKUSTUSVÄLINE	KOROTTAMATON	KOROTETTU
auto kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajanjakson	- 5 000 ensimmäiseltä kilometritä 44 snt/km - seuraavilta kilometreiltä 39 snt/km	Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna - 7 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä - 11 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä - 3 sentillä, jos viranhaltija/työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koiraa tai suurikokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita - 9 sentillä, jos virkatehtävien hoitaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla kyseisten kilometrien osalta - jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan kunkin osalta lisäksi 3 senttiä kilometritä
moottoripyörä kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajanjakson	- 5 000 ensimmäiseltä kilometritä 33 snt/km - seuraavilta kilometreiltä 30 snt/km	- jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 3 senttiä kilometritä.
moottorivene - yli 50 hv - 50 hv tai vähemmän moottorikelkka mopo mönkijä muu kulkuneuvo polkupyörä	111 snt/km 76 snt/km 106 snt/km 18 snt/km 99 snt/km 10 snt/km 84 snt/vrk	- jos viranhaltijan/työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai virka-/työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan lisäksi 3 senttiä kilometritä.

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljettamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin.

PÄIVÄRAHA

6 § Päivärahan maksamisedellytykset

1. Päivärahan maksaminen edellyttää, että virkamatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle viranhaltijan/työntekijän asunnosta ja virka/työpaikasta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö ja paluu asunnosta vai virka-/työpaikasta.
2. Mikäli viranhaltija/työntekijä joutuu poikkeuksellisesti tai työnantajan nimenomaisesta määräyksestä virantoimitusmatkalla yöpymään virka-/työtehtävien suorittamisen takia muualla kuin asunnossaan, maksetaan päiväraha 1 momentissa mainituin edellytyksin siten kuin virkamatkasta. Vähintään 10 tuntia kestävästä virantoimitusmatkasta toisen kunnan alueelle vähintään 150 kilometrin päähän pysyväisluonteisesta toimipaikasta ja asunnosta maksetaan osapäivärahan suuruinen korvaus. Muussa tapauksessa virantoimitusmatkan ajalta ei makseta päivärahaa.

Soveltamisohje

Päivärahaa ei makseta niissä tapauksissa, joissa yövytään työpaikalla esim. työperheessä (kodinhoitaja), kesäsiirtolassa tai leirillä. Osapäivärahan suuruinen korvaus voi tulla sovellettavaksi esim. autonkuljettajiin. Pysyväisluonteisen toimipaikan määrittelystä ks. 2 §:n 2 momentin soveltamisohje.

7 § Matkavuorokausi

Päivärahan määrittämisen perusteena käytettävä matkavuorokausi on se 24 tuntia kestävä ajanjakso, joka alkaa viranhaltijan/työntekijän lähtemisestä virka-/työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa virka-/työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Soveltamisohje

Virkamatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, kun viranhaltija/työntekijä palaa virka-/työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista virka-/työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa virkamatkaansa.

8 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat

1. Osapäiväraha maksetaan, kun virkamatka on kestänyt
 - 1) yli kahdeksan tuntia
 - 2) yli kuusi tuntia, jos enemmän kuin kolme tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00–7.00.

2. Kokopäivärahaa maksetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 12 tuntia.
3. Kun virkamatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja virkamatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, maksetaan tältä vajaalta matkavuorokaudelta uusi päiväraha osapäivärahana, jos ylittävä aika on enintään 12 tuntia ja kokopäivärahana, jos ylittävä aika on enemmän kuin 12 tuntia.

Soveltamisohje

Virkamatka alkaa tiistaina kello 6.00 ja päättyy torstaina kello 15.00.

Matkavuorokausi lasketaan

Ti	Ke	To
6.00–	6.00–	6.00–15.00

Tästä matkasta muodostui kaksi kokonaista matkavuorokautta ja yksi vajaa, alle 12 tunnin matkavuorokausi. Matkasta maksetaan kaksi kokopäivärahaa ja yksi osapäiväraha.

9 § Päivärahan suuruus

Kokopäiväraha on 44 euroa ja osapäiväraha 20 euroa jokaiselta ao. päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta.

10 § Alennettu päiväraha

Milloin viranhaltija/työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tai hotellihuoneen hintaan sisältynyt lounas ja päivällinen, maksetaan päiväraha tältä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna. Osapäivärahan alentamiseen riittää yksikin ateria.

Soveltamisohje

Päiväraha ei alene, jos hotellihuoneen hintaan tai muuhun täysihoitoon sisältyy aamiainen, päivä- tai iltakahvi.

MUUT KORVAUKSET

11 § Ateriakorvaus

1. Jos yli kuusi tuntia kestävästä virkamatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta viranhaltija/työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään kymmenen kilometrin etäisyydellä virka-/työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle ateriakorvausta 11 euroa.
2. Mikäli viranhaltija/työntekijä joutuu yli seitsemän tuntia kestävä ja vähintään 15 kilometrin etäisyydelle virkapaikasta/työpaikasta tai asunnosta ulottuvan virantoimitusmatkan aikana aterioimaan omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan, hänelle maksetaan 2,02 euron suuruisen ateriakorvaus edellyttäen, että ruokailua matkan aikana ei ole järjestetty työnantajan toimesta ja että kyseiseltä virantoimitusmatkalta ei makseta päivärahaa.

Soveltamisohje

Tavanomaisesta ruokailupaikasta on kysymys silloin, kun henkilö voi valita ruokailupaikkansa ja aterioida tavanomaisin kustannuksin. Näin on esimerkiksi virantoimitusmatkoilla silloin, kun se käsittää tietyn reitin tai tietyt kohteet, joissa käydään. Esimerkiksi kirjastoautohenkilökunnan viranhoitopaikkana on kirjastoauto, jolla he kiertävät säännöllistä, ennalta sovittua reittiä. Ruokailu reitin varrella tai autossa on ateriointia tavanomaisessa paikassa. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu selvitys kustannuksista. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään. Eväitä ei korvata.

12 § Majoittumiskorvauksen edellytykset virka- ja virantoimitusmatkasta

1. Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään 13 §:n enimmäismäärän suuruisena. Milloin majoittumismaksuun sisältyy ateriaetuuksia, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Soveltamisohje

Aamiaista ei katsota ateriaetuudeksi. Majoitusliikkeen laskusta tulee ilmetä eriteltyinä siihen sisältyneet, viranhaltijalta veloitetut ateriat.

Kun kunta/kuntayhtymä maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että ateriat, maksetaan viranhaltijalle alennettu päiväraha. Jos kunta maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan viranhaltijalle alentamaton päiväraha.

Majoittumisvaihtoehdon valinta (sekä kotimaan että ulkomaan majoittumis- ja hotellikorvausten osalta) suoritetaan ottaen huomioon matkakustannusliitteen 16 1 § 3 momentin määräys. Majoitusvaihtoehdon tulee olla kohtuullinen. Sitä valittaessa tulee ottaa huomioon matkan pituus ja matkan tarkoitus.

2. Kunnan/kuntayhtymän mahdollisesti järjestämää, kohtuulliset vaatimukset täyttävää majoitusta on käytettävä. Muussa tapauksessa viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan majoittumiskorvauksena vain kunnan/kuntayhtymän järjestämän majoituksen kustannuksia vastaava määrä.
3. Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että viranhaltija/työntekijä on ollut majoittumispaikkakunnalla tai muulla kuin kotipaikkakunnallaan kello 21.00–7.00 vähintään neljä tuntia ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

13 § Poistettu

14 § Yöpymisraha kesäsiirtolassa tai leirillä

1. Viranhaltijalle/työntekijälle, jonka toimipaikka vaihtuu sen vuoksi, että hänet on määrätty virantoimitukseen kesäsiirtolaan tai leirille yli 15 kilometrin etäisyydelle asunnostaan ja virkapaikastaan/toimipaikastaan mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai virkapaikasta, maksetaan yöpymisrahana 6,73 euroa niiltä vuorokausilta, joina hän on joutunut yöpymään tällä virantoimituspaikallaan.

Soveltamisohje

Toimipaikka muuttuu esim. jos nuoriso-ohjaaja määrätään kesällä kesäsiirtolaan. Mikäli henkilö oma-aloitteisesti ottaa hoitaakseen muun kuin virkaansa/toimeensa kuuluvan tehtävän (esim. opettaja) kesäsiirtolassa tai leirillä eri palkkiota vastaan, ei tässä tarkoitettua yöpymisrahaa makseta. Yöpymisrahaa ei makseta, jos yöpyminen leirillä tai kesäsiirtolassa ei ole ollut välttämätöntä. Yöpymistä on pidettävä välttämättömänä silloin, kun työvuorot tai liikenneyhteydet muutoin sitä edellyttävät.

2. Milloin kunta tai kuntayhtymä on järjestänyt maksuttoman ruoan, vähennetään yöpymisrahasta 50 % ja maksuttomasta majoituksesta lisäksi 25 %.

Soveltamisohje

Maksuttomana majoituksena ei pidetä telttamajoitusta. Majoitusolosuhteiden tulee kokonaisuutena olla sen tasoiset, että niiden yhteydessä on järjestetty mahdollisuus peseytymiseen, vaatteiden säilyttämiseen, puhdistamiseen sekä kuivattamiseen.

15 § Yömatkaraha

1. Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta virkamatkaan tai toimitukseen on käytetty yli 12 tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00–7.00, maksetaan 13,00 euron yömatkaraha.

2. Yömatkarahaa ei makseta, jos

- 1) viranhaltijalle/työntekijälle maksetaan majoittumiskorvausta,
- 2) viranhaltija/työntekijä saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua,
- 3) viranhaltijalla/työntekijällä ei muutoin ole kunnan tai kuntayhtymän järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

Soveltamisohje

Yömatkaraha maksetaan esimerkiksi silloin, kun viranhaltija/työntekijä yöpyy sukulaisten luona.

16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset

1. Oppikurssilaisille maksettavista matkakustannuksista on yleisten määräysten lisäksi noudatettava, mitä tässä pykälässä on sanottu.
2. Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan kunnan/kuntayhtymän alueen ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tai muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä viranhaltijaa/työntekijää, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa ja majoittumiskorvausta matkasta kursseille ja takaisin 3–10 ja 12–13 §:n mukaisesti.
3. Enintään 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) maksetaan kurssialalta päivärahaa tai ateriakorvausta edellä 6 § 1 momentin, 8–11 § 1 momentin määräysten mukaisesti ja majoittumiskorvausta tai yömatkarahaa 12–13 §:ssä ja 15 §:ssä olevien määräysten mukaisesti.

Kurssipäiväraha

4. Yli 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) maksetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 6 § 1 momentissa ja 8 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 11 §:n 1 momentissa ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:
 - 1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen
 - 2) 22–28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä
 - 3) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssialalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

5. Milloin kunta/kuntayhtymä on järjestänyt oppikursseille osallistuvalla maksuttoman ruoan, vähennetään 4 momentin kurssipäivärahasta 50 %. Jos kunta/kuntayhtymä on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.
6. Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Soveltamisohje

Silloin kun on kysymys yli viikon kestävästä kurssista, ongelmaksi tulee usein se, korvataanko viikonloppuisin matkat kotipaikkakunnalle vai maksetaanko päiväraha myös viikonloppujen ajalta. Lähtökohtana on kustannusten korvaamisen edullisempuusperiaate. Aina silloin kun työnantaja poikkeuksellisesti välttämättömästä syystä edellyttää, että viranhaltija/työntekijä palaa viikonlopun ajaksi virka-/toimipaikalle, korvataan matkat viikonloppuisin viranhoidon paikkakunnalle ja takaisin kurssipaikalle. Tältä ajalta ei makseta päivärahaa. Kurssin pituuden laskemiseen eivät vaikuta kurssin kestäessä viikonloppuisin tapahtuvat kotipaikkakunnalla käynnit (luetaan tällöin kurssiajaksi).

ULKOMAILLE TEHTYJEN VIRKAMATKOJEN KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

17 § Yleistä

Matkustamiskustannusten korvauksen, päivärahan ja hotellikorvauksen maksamisen osalta noudatetaan 1–7 §:n sekä 12 §:n 2 momentin määräyksiä.

18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä

Ulkomaan päivärahojen ja hotellikorvausten määrät ovat samat kuin valtion virkamiehillä.

Soveltamisohje

Päivärahojen ja hotellikorvausten määrät vahvistetaan kalenterivuositain ja niistä ilmoitetaan erikseen yleiskirjeellä.

19 § Päiväraha

1. Päiväraha määräytyy sen maan tai alueen mukaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.
2. Viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden ylittävältä virkamatkan ajalta maksetaan päivärahaa seuraavasti:
 - 1) 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli kaksi tuntia.
 - 2) 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 12 tuntia.
 - 3) kotimaassa päättyvän täyden matkavuorokauden ylittävältä ajalta kotimaan päivärahaa koskevien määräysten mukaisesti.
3. Mikäli virkamatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, maksetaan päiväraha kotimaan matkojen määräysten ja euromäärien mukaisesti. Jos virkamatka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on virantoimituksen tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, päiväraha määräytyy kyseisen maan tai alueen mukaan.

Soveltamisohje

Esimerkki

X lähtee virkamatkalle kotoaan Rovaniemeltä 1.4. kello 7.00 siten, että hän saapuu ensin Helsinkiin, josta hän lähtee laivalla samana päivänä Ruotsiin kello 18.00. Tuloaika Ruotsiin on 2.4. kello 8.30. Virkamatka jatkuu 2.4. Ruotsista Tanskaan, josta X seuraavana päivänä

3.4. saapuu lentokoneella Helsinkiin kello 21.00. Virkamatka päättyy 4.4. kello 10.00, jolloin hän saapuu kotiinsa Rovaniemelle.

Päivärahat määräytyvät seuraavasti:

1. matkavuorokausi: 1.4. kello 7.00–2.4. kello 7.00

Koska matkavuorokausi päättyy laivalla ja laiva Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu Ruotsiin, maksetaan 1. matkavuorokaudelta Ruotsin päiväraha.

2. matkavuorokausi: 2.4. kello 7.00–3.4. kello 7.00

Koska matkavuorokausi päättyy Tanskassa, maksetaan 2. matkavuorokaudelta Tanskan päiväraha.

3. matkavuorokausi: 3.4. kello 7.00–4.4. kello 7.00

Koska ulkomailla päättynyt edellinen matkavuorokausi tässä tapauksessa ylittyy yli 12 tunnilla, maksetaan 3. matkavuorokaudelta 65 % Tanskan päivärahasta.

4. matkavuorokausi: 4.4. kello 7.00–

Koska em. matkavuorokausi (24 h) jatkuu vielä Suomessa, maksetaan 4. matkavuorokaudelta kotimaan päiväraha, joka tässä tapauksessa on osapäiväraha.

4. Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päivärahaa kotimaan matkojen säännösten ja määräysten mukaisesti.

20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus

1. Maksuton ateriointi alentaa ulkomaan päivärahaa siten kuin edellä 10 §:ssä on todettu.

Soveltamisohje

19 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaista 35 %:n määrää alentaa yksi maksuton ateria ja 2 kohdan mukaista 65 %:n määrää kaksi ateriaa.

2. Milloin hotellikorvaus, jonka perushintaan sisältyy edellä mainittuja aterioita, ylittää hotellikorvauksen enimmäismäärän, otetaan ylittävä osa huomioon lisäämällä se 1 momentissa mainitulla tavalla alennettuun päivärahaan, kuitenkin enintään siltä osin, ettei täyttä päivärahaa ylitetä.
3. Hotellikorvaus maksetaan laskua vastaan, kuitenkin enintään vahvistettu enimmäismäärä. Korvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.
4. Hotellikorvauksen saaminen edellyttää, että viranhaltija/työntekijä on ollut hotellin sijaintipaikkakunnalla kello 21.00–7.00 vähintään neljä tuntia.

21 § Erinäisten kulujen korvaaminen

Virkamatkasta aiheutuvina kuluina korvataan lisäksi seuraavat kulut:

- 1) viranomaismaksut
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä tarpeelliset lääke- ja rokotusmaksut
- 3) taksin käyttö matkalla lentotoimistoon tai -asemalle taikka lentoasemalta tai -toimistosta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 840,94 euroa vakuutusmäärästä sekä enintään 31 päivää kestävä virkamatkaa varten otetun kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin, tai koko vuoden ajaksi otetun matkustajavakuutuksen enintään 50,46 euron vakuutusmaksu
- 5) välttämättömät virkamatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat kulut.

ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

22 § Matkaennakko

Asianomaisella on oikeus saada virkamatkaa varten ennakkoa. Alle 24 tuntia kestävältä virkamatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

23 § Matkalasku

1. Matkalasku on laadittava kunnan/kuntayhtymän asianomaisen viranomaisen hyväksymälle matkalaskulomakkeelle. Laskun tulee sisältää selvitys matkan tarkoituksesta, matkustustavasta, matkareitistä sekä saapumis- ja lähtemispäivämääristä kellonaikoineen kunkin paikkakunnan osalta. Laskussa on lisäksi mainittava, kenen määräyksestä tai minkä viranomaisen päätöksen perusteella virkamatka on tehty.
2. Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen

1. Matkalasku on esitettävä viivytyksettä matkan päättyttyä. Matkakustannusten korvausten maksamisen edellytyksenä on, että matkalasku esitetään viimeistään kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä sille, jolle voimassa olevien määräysten mukaan laskun hyväksyminen kuuluu. Laskua vastaanotettaessa on siihen merkittävä sen saapumispäivä.
2. Mikäli matkalaskua ei viranhaltijasta/työntekijästä riippumattomasta syystä ole voitu esittää 1 momentissa mainitussa ajassa, voidaan matkalasku esittää välittömästi esteen poistuttua.
3. Matkakustannusten korvaus maksetaan kahden kuukauden kuluessa matkalaskun esittämisestä.

LIITE 3: TAITEILIJOIDEN TEHTÄVÄNKUVAUKSIA

Ohjaajan tehtäväkuvaus

1. Ohjaaja vastaa ohjaamansa näyttämöteoksen taiteellisesta kokonaisuudesta.
2. Ohjaaja vastaa esityksen valmistumisesta teatterin kanssa sovituissa puitteissa.
3. Ohjaaja johtaa työryhmää, johon kuuluvat hänen ohjaamansa esityksen valmistamiseen tarvittavat taiteelliset ja tekniset työntekijät.
4. Ohjaaja tekee esityksen näytelmän roolijaosta teatterin johdolle, joka vahvistaa sen. Tarvittaessa ohjaajan on perusteltava esityksensä myös näyttelijöiden edustajalle.
5. Ohjaaja valvoo ohjaamiensa näytelmien esityksiä. Teatteri voi kuitenkin niin sovittaessa siirtää valvonnan tilapäisesti tai pysyvästi molempien osapuolten hyväksymälle henkilölle.
6. Ohjaajan kanssa on neuvoteltava kaikista esitystä mahdollisesti koskevista muutoksista, jotka poikkeavat sovitusta.
7. Ohjaaja osallistuu koko teatterin taiteellisen toiminnan pitkän ja lyhyen tähtäyksen suunnitteluun ja valmisteluun.
8. Ohjaajien valitsema edustaja on jäsenenä teatterin hallintoelimissä.

Koreografin tehtäväkuvaus

1. Koreografi vastaa näyttämöteoksen tanssillisista elementeistä ja/tai sen liikkeellisestä ja sisällöllisestä ohjauksesta.
2. Koreografi työskentelee joko itsenäisen tanssiteoksen taiteellisesta kokonaisuudesta vastaavana henkilönä tai näyttämöteoksen ohjaajan työparina tai alaisuudessa.
3. Koreografi vastaa esityksen tanssillisten ja/tai liikkeellisten elementtien valmistumisesta teatterin ja/tai ohjaajan kanssa työsopimuksen mukaisesti.
4. Koreografi esittää suunnitelmansa teatterille ja/tai ohjaajalle hyväksyttäväksi. Hyväksyttyä suunnitelmaa ei voida muuttaa ilman molemminpuolista suostumusta.
5. Koreografi johtaa työryhmää, johon kuuluvat hänen koreografoimansa esityksen tanssijat sekä muut tanssillisiin ja/tai liikkeellisiin osioihin osallistuvat taiteelliset työntekijät. Koreografi neuvottelee esitykseen liittyvistä asioista taiteellisen työryhmän ja/tai teatterin johdon kanssa; tanssijoiden valinnasta, roolijaosta, harjoitusaikataulusta, skenografisista elementeistä sekä työsuojelellisista kysymyksistä.

6. Koreografi valvoo koreografioimiensa tanssiesitysten tai -kohtausten esityksiä ennalta sovituin tavoin. Teatteri ja koreografi voivat kuitenkin niin sovittaessa siirtää valvonnan tilapäisesti tai pysyvästi molempien osapuolten hyväksymälle henkilölle. Vastaavasti sovitaan paikkausten harjoittamisesta.
7. Koreografin kanssa on neuvoteltava kaikista koreografiaa ja/tai esityksen tanssillisia elementtejä koskevista vähäistä suuremmista muutoksista.
8. Jos koreografi joutuu esityksen tai harjoitusolosuhteiden muutosten vuoksi suunnittelemaan koreografiaan tai teoksen liikkeellisiin elementteihin muutoksia, jotka eivät ole vähäisiä, hänelle maksetaan siitä erikseen sovittava korvaus.
9. Koreografilla on oikeus varmistaa suunnittelemiensa tanssiesitysten tai -kohtausten toteutuksellinen taso kiertueiden ja vierailujen yhteydessä ja saada siitä erikseen sovittava korvaus.
10. Koreografien/tanssijoiden edustaja on jäsenenä teatterin ohjelmistoa ja muuta taiteellista työtä suunnittelevassa ja valmisteleavassa neuvottelu- tai muussa vastaavassa toimikunnassa.

Koreografin assistentin tehtäväkuvaus

1. Koreografin assistentti avustaa koreografia tanssiteoksen luomisprosessin aikana.
2. Koreografin assistentin tehtäviin voi kuulua työskentelyn koordinointi koreografin, tanssijoiden ja muun taiteellisen työryhmän kesken ja työryhmän sisäinen viestintä.
3. Koreografin assistentin tehtäviin voivat kuulua esimerkiksi harjoitusten aikataulutus, teoksen musiikkivalintojen ja kohtausten videointi ja muu tallentaminen sekä materiaalien järjestäminen ja arkistointi.
4. Koreografin assistentti voi myös auttaa koreografia taiteellisessa prosessissa testaamalla liikemateriaalia.
5. Koreografin assistentti voi lisäksi itsenäisesti hioa ja työstää harjoituksissa tuotettua liikemateriaalia koreografin haluamaan suuntaan. Tällöin hänen tehtävänsä rinnastuu vastaavan harjoittajan toimenkuvaan.
6. Koreografin assistentti voi valvoa esityksiä koreografin edustajana.

Dramaturgin tehtäväkuvaus

1. Dramaturgi osallistuu teatterin ohjelmiston ja muun taiteellisen toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun, tekee ehdotuksia teatterin johdolle ja taiteelliselle jaostolle ohjelmiston tuleviksi näytelmiksi ja on läsnä teatterin hallintoelimien kokouksissa silloin, kun ohjelmistoasioita käsitellään.
2. Dramaturgi tutustuu koti- ja ulkomaiseen näytelmäkirjallisuuteen, antaa tarvittaessa näytelmiä koskevia lausuntoja, pitää yhteyttä kotimaisiin näytelmäkirjailijoihin ja näytelmävälittäjiin ja seuraa koti- ja ulkomaisia teatteritapahtumia sekä alan lehdistöä. Koti- ja ulkomaiden teatteritapahtumien seuraamisesta työaikana sekä niiden korvaamisesta on aina sovittava työntekijän ja teatterin välillä.

Vieraileva dramaturgi voi toimia yllä kohdissa 1-2 selostettuna lukevana dramaturgina ja/tai teatterin johdon ohjelmistosuunnittelun neuvonantajana.

3. Dramaturgi toimii teatterin ohjelmistoon tulevien näytelmä- ja muiden dialogimuotoisten tekstien tai niiden osien muokkaajana ja sovittajana (muokkaus ja sovitus) sekä palautteen antajana näytelmäkirjailijoille, joilta teoksia tilataan. Esityksen valmistamiseen työryhmän varsinaisena jäsenenä osallistuvalla dramaturgilla järjestetään riittävästi työaika tekstin vaatimaan dramaturgiseen muokkaustyöhön sekä ohjaajan ja muun työryhmän kanssa tehtävään työhön (esitysdramaturgi tai prosessidramaturgi). Tämän työn aikana tehtävästä muusta työstä on neuvoteltava dramaturgin kanssa. Itsenäisessä dramatisointityössä (dramatisointi) suoritetaan erikseen sovittava tekijänoikeuskorvaus, jos työ on suoritettu pääasiassa työajan ulkopuolella ja korvauksesta on erikseen etukäteen sovittu teatterin ja dramaturgin kesken.
4. Dramaturgi osallistuu oman työnsä osalta näytelmän valmistamiseen liittyviin neuvotteluihin ja on tarvittaessa mukana näytelmän harjoituksissa.
5. Dramaturgi osallistuu näytelmä- ja ohjelmistokohtaisen aineiston toimittamiseen teatterin julkaisuihin.
6. Dramaturgien valitsema edustaja on jäsenenä hallintoelimessä sekä neuvottelukunnassa ja taiteellisessa jaoksessa.

Skenografin tehtäväkuvaus

1. Tässä tehtäväkuvauksessa skenografinimitystä käytetään sekä lavastajasta että pukusuunnittelijasta.
2. Skenografi vastaa omalta osaltaan esityksen kokonaisuudesta suunnittelemalla sen visuaaliset ja toiminnalliset puitteet.
3. Skenografi esittää suunnitelmansa ohjaajan kanssa yhdessä hyväksymässään muodossa teatterille hyväksyttäväksi ennen esityksen harjoitusten alkamista. Hyväksyttyä suunnitelmaa ei voida muuttaa ilman molempinpuolista suostumusta.

4. Skenografi toimittaa suunnitelmastaan yksityiskohtaiset ohjeet toteuttavalle henkilökunnalle ja valvoo työn toteuttamista ensi-iltaan saakka. Skenografi hyväksyy työn toteutuksen laadun.
5. Skenografilla on oikeus neuvotella suunnittelemansa esityksen graafisen materiaalin tasosta ja soveltuvuudesta.
6. Jos lavastaja toimii myös pukujen suunnittelijana tai pukusuunnittelija/lavastajana, hänelle maksetaan tästä työstä erillinen korvaus.
7. Skenografien valitsema edustaja on jäsenenä teatterin ohjelmistoa ja muuta taiteellista työtä suunnittelevassa ja valmisteleavassa neuvottelu- tai muussa vastaavassa toimikunnassa.

Valosuunnittelijan/äänisuunnittelijan/videosuunnittelijan tehtäväkuvaus

1. Suunnittelija vastaa omalta osaltaan esityksen kokonaisuudesta suunnittelemalla sen valaistuksen/äänimaailman/videosisällön.
2. Suunnittelija esittää ennakkosuunnitelmansa ohjaajan kanssa yhdessä hyväksymässään muodossa teatterille hyväksyttäväksi ennen esityksen harjoitusten alkamista. Hyväksyttyä suunnitelmaa ei voida muuttaa ilman molemminpuolista suostumusta.
3. Suunnittelija toimittaa suunnitelmastaan yksityiskohtaiset ohjeet toteuttavalle henkilökunnalle ja valvoo työn toteuttamista ensi-iltaan saakka osallistuen työhön sen eri vaiheissa. Valo-/äänisuunnittelija hyväksyy työn toteutuksen laadun.
4. Jos suunnittelija toimii jossakin muussa suunnittelutehtävässä, hänelle maksetaan tästä työstä erillinen korvaus.
5. Jos suunnittelija joutuu esityksen olosuhteiden muutosten vuoksi suunnittelemaan valaistuksellisia, audioakustisia tai videosisällöllisiä muutoksia, hänelle maksetaan siitä erikseen sovittava korvaus.

Mikäli suunnittelija ei osallistu kiertue- ja vierailutoimintaan, hänellä on oikeus varmistaa suunnittelemiensa esitysten toteutuksellinen taso kiertueiden ja vierailujen yhteydessä.

6. Suunnittelijoiden valitsema edustaja on jäsenenä teatterin ohjelmistoa ja muuta taiteellista työtä suunnittelevassa ja valmisteleavassa neuvottelu- tai muussa vastaavassa toimikunnassa.

LIITE 4: KOULUTUSSOPIMUS

1 § Jatkuvan koulutustoiminnan periaate

Sopijapuolet ovat yksimielisiä siitä, että yhteiskunnan kehittyminen, teatteritekniikan ja teatterityön luonteen muuttuminen ja erikoisvaatimusten täyttäminen edellyttävät jatkuvaa koulutustoimintaa. Sopijapuolet kehottavat suhtautumaan myönteisesti tällaiseen koulutukseen.

2 § Koulutussuunnitelma

Ammatillinen osaaminen sekä osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset arvioidaan vuosittain henkilökunnan kanssa. Arvioiden perusteella laaditaan vuosittainen koulutussuunnitelma, jonka toteuttamista seurataan yhteistoiminnassa.

Työntekijän osaamisesta ja mahdollisista koulutustarpeista keskustellaan kehityskeskustelussa. Työajaksi luetaan koulutus, johon työnantaja määrää työntekijän osallistumaan.

3 § Jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

1. Teatteri myöntää työntekijälle, joka on saanut valtion taiteilija-apurahan vähintään puoleksi vuodeksi anomuksesta palkatonta työlomaa koulutusta varten vähintään kaksi kuukautta sopivaksi katsomanaan ajankohtana, esimerkiksi seuraavan näytäntökauden alusta, edellyttäen, että työntekijä on jättänyt anomuksensa teatterille kahdeksan kuukautta ennen koulutuksen tai kurssin alkamista. Teatteri pyrkii järjestämään työlomaa myös muuna aikana edellyttäen, että anomus on jätetty teatterille riittävän ajoissa. Kahden kuukauden työloma ei vaikuta vähentävästi työntekijän vuosilomaan eikä muihin palveluksen jatkumiseen liittyviin ehtoihin.
2. Teatteri voi lähettää työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, jolloin teatteri korvaa työntekijälle tästä aiheutuneet suoranaiset kustannukset (kurssimaksu, kurssiaineiston hankintakulut sekä matka- ja majoituskustannukset) hänen kuukausipalkkaansa vähentämättä. Matkakustannusten korvaus ja päiväraha suoritetaan tämän sopimuksen liitteen 2 mukaisesti.
3. Ammatilliseksi koulutukseksi allekirjoittajajärjestöt hyväksyvät Taideyliopiston Teatterikorkeakoulun, Tampereen yliopiston, Aalto-yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun ja yhdessä järjestämänsä tai hyväksymänsä ammattikurssin. Niihin hyväksytylle työntekijälle teatteri pyrkii järjestämään riittävän ajoissa jätetyn anomuksen perusteella työlomaa. Työloma annetaan joko kokonaan tai osittain palkallisena. Osittain palkallinen työloma tulee kysymykseen silloin, kun työntekijä on koulutustaan varten saanut taloudellista tukea teatterilta tai muulta yhteisöltä.

4 § Ammattiyhdistyspoliittinen ja vastaava koulutus

1. Yhteistyön parantamiseksi ja työrauhan ylläpitämiseksi allekirjoittajajärjestöt suosittavat osapuolten yhteistä työsuhteasioihin ja työturvallisuuteen liittyvää koulutustoimintaa.
2. Teatteri voi lähettää luottamusmiehen ja/tai työsuojeluvaltuutetun, joka voi olla sama henkilö, liittojen yhdessä järjestämiin tai niiden hyväksymiin koulutustilaisuuksiin. Teatteri korvaa työntekijän kuukausipalkkaa vähentämättä kurssista aiheutuneet suoranaiset kustannukset, kuitenkin enintään viideltä työpäivältä näytäntövuodessa. Matkakustannusten korvaukset ja päiväraha suoritetaan tämän sopimuksen liitteen 2 mukaisesti, enintään viideltä työpäivältä näytäntövuodessa.

LIITE 5: TUNTIPALKKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Teatterin tuntipalkkaisiin työntekijöihin sovelletaan tämän sopimuksen seuraavia määräyksiä:

- 2 § Työnantajan yleiset oikeudet
- 3 § Työsuhteen alkaminen
- 4 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet
- 5 § Paikallinen sopiminen
- 7 § Työrauha
- 8 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun periminen
- 29 § Tekninen päivätyö
- 32 § Vuorokauden, työviikon ja työjakson alkaminen sekä näytäntövuosi
- 33 § Yötyön teettäminen
- 34 § Työvuoroluettelo
- 35 § Viikoittainen vapaa-aika
- 38 § Vapaapäiviä koskeva erityismääräys
- 40 § Vuorokausilepo
- 41 § Päivittäiset lepoajat
- 44 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen
- 46 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen
- 47 § Ylityön teettämistä koskevat rajoitukset
- 48 § Ylityökorvaus
- 49 § Sunnuntai- ja ns. aattokorvaus
- 50 § Ilta- ja yötyön määritelmät ja korvaaminen
- 51 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset
- 52 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset
- 53§ Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta
- 54 § Matkaan ja koulutustilaisuuteen käytetyn ajan lukeminen työaikaan
- 55 § Terveystieteellisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan
- 77 § Opintovapaa
- 95 § Vanhuudenturva
- 102 § Neuvottelumenettely
- 103 § Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen sekä

soveltuvien osin tämän sopimuksen palkkausta, luottamusmiestä, lomauttamista ja työsuhteen päättymistä koskevia lukuja sekä matkakustannusten korvauksia koskevaa liitettä.

Soveltamisohje

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

2 § Tuntipalkan laskeminen

Tuntipalkka lasketaan tämän sopimuksen liitteen 1 nimikkeiden tehtäväkohtaisen palkan ja mahdollisten henkilökohtaisten lisien mukaisesta palkasta jaettuna 53 §:n 1. kohdan mukaisella tuntipalkan jakajalla.

3 § Sairaus- ja työtapaturma-ajan sekä äitiysvapaan palkka

1. Sairausajan, työtapaturma-ajan ja äitiysvapaan palkan laskemisessa noudatetaan tämän työehtosopimuksen 70 §, 72 § ja 74 §:n mukaisia kalenteriaikoja.
2. Palkka maksetaan näiden kalenteriaikojen puitteissa kuitenkin vain niiltä päiviltä, jotka sairauden aikana olisivat olleet työpäiviä.
3. Mikäli työaika eri työpäivinä ja työviikkoina vaihtelee, arvioidaan keskimääräinen työaika sairautta edeltävän 60 kalenteripäivän työpäivien työajan keskiarvon mukaan.

4 § Työaika

1. Näytelmäkohtaisesti tehdyn työsopimuksen mukaisia työpäiviä ovat näytelmän harjoitus- ja esityspäivät.
2. Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Työvuoron pituus on vähintään 2,5 tuntia.
3. Jos työntekijän toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Työajan tarkastelujakso on 6 kuukautta.

5 § Vuosiloma, vuosilomapalkka ja lomaraha

1. Vuosiloman pituus määräytyy tämän sopimuksen 61 §:n mukaisesti.
2. Vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka seuraavasti:

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

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

3. Lomaraha määräytyy tämän sopimuksen 66 §:n mukaisesti.
4. Työntekijän oikeus vapaaseen sekä lomakorvaukseen määräytyvät tämän sopimuksen 58 § ja 67 §:n mukaisesti.

6 § Arkipyhäkorvaus

1. Pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattavalta uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, vapunpäivältä, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta, joulupäivältä ja tapaninpäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena (seitsemän tunnin ja vuodesta 2002 alkaen) 7 tunnin 39 minuutin palkka edellisen palkanmaksukauden keskituntiansion mukaan riippumatta siitä, onko työntekijä ollut edellä mainittuina päivinä työssä vai vapaana. Vapunpäivälle sattavalta helatorstailta ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Soveltamisohje

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

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

2. 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.
3. 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 päivälle, jos kyseinen päivä annetaan vapaaksi.

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

Työaika määräytyy työsopimuksen 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 sattualta jouluaatolta, jos se annetaan vapaapäiväksi.

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

4. 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 6: TYÖPAIKKADEMOKRATIASOPIMUS

1 § Edustus teatterin hallituksessa

1. Teatterin hallitukseen valitaan yksi ohjaajien ja dramaturgien keskuudestaan valitsema työntekijä sekä yksi Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n paikallisyhdistyksen ehdottama työntekijä.
2. Hallituksen henkilökuntaedustajat saavat rajoituksitta ottaa osaa hallituksen yleis- ja yksityiskohtaiseen keskusteluun.
3. Teatterin hallituksen työvaliokuntaan tulee kuulua yksi ohjaajien ja dramaturgien edustaja sekä yksi teknisten työntekijöiden edustaja. Teatterin hallituksen muihin keskuudestaan asettamiin jaostoihin ja työryhmiin tulee kuulua Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n työntekijöiden edustus näiden hallituksessa olevien edustajien harkinnan mukaan.
4. Työntekijää, joka osallistuu edellä mainitulla tavalla hallituksen työskentelyyn, ei teatteri saa tämän tehtävän johdosta painostaa tai erottaa.
5. Hallituksessa sekä sen asettamissa valiokunnissa ja jaostoissa käsiteltyjä asioita ei saa hallituksen luvatta saattaa muiden tietoon.
6. Hallituksen sekä sen työvaliokunnan ja jaostojen kokoukset pidetään mikäli mahdollista aikana, jona henkilökunnan edustajat voivat niihin teatterityön estämättä osallistua.
7. Työntekijöillä on oikeus antaa yhteinen lausunto teatterinjohtajaa kiinnitettäessä.

2 § Neuvottelukunta

1. Neuvottelukunnan tehtävänä on käsitellä teatterikohtaisesti määritellyt henkilökuntaa ja teatterin käytännön työtä koskevat asiat.
2. Neuvottelukuntaan kuuluu teatterin työsuhteessa olevan johdon ja eri työntekijäryhmien keskuudestaan valitsemia edustajia.
3. 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 ovat läsnä.
4. Neuvottelukunnan kokousten päätökset tulee saattaa henkilökunnan tietoon.
5. Neuvottelukunnan kokouksia ei pidetä vapaapäivinä, ellei yksimielisesti niin päätetä.

3 § Taiteellinen toimikunta

1. Taiteellisen toimikunnan tehtävänä on käsitellä teatterikohtaisesti määritellyt teatterin taiteellista suunnittelua ja työtä koskevat asiat.
2. Taiteelliseen toimikuntaan kuuluu teatterin johto sekä eri työntekijäryhmien keskuudestaan valitsemia edustajia.
3. Taiteellisen toimikunnan puheenjohtaja toimii teatterin taiteellinen johtaja.
4. Taiteellinen toimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta ja muulloinkin jos vähintään puolet toimikunnan jäsenistä niin vaatii. Kokous on neuvottelukelpoinen kun puheenjohtaja ja puolet jaoston jäsenistä on läsnä.
5. Taiteellisen toimikunnan kokouksia ei pidetä vapaapäivinä, ellei yksimielisesti niin päätetä.

4 § Tuotantokokous

1. Tuotantokokouksen tehtävänä on käsitellä teatterin tuotantoon liittyviä käytännön asioita.
2. Tuotantokokoukseen osallistuu teatterin johto sekä eri työntekijäryhmien edustajia.
3. Tuotantokokouksen puheenjohtajana toimii teatterin johdon edustaja.

LIITE 7: OHJESÄÄNTÖ

ESITYKSEN VALMISTAMINEN

1 § Työryhmä

Esityksen valmistamiseksi muodostetaan työryhmä. Sen johtajana toimii ohjaaja/koreografi. Lisäksi siihen kuuluvat skenografi, näyttelijöitä ja/tai tanssijoita/sirkustaiteilijoita sekä muita tarvittavia työntekijöitä. Ohjaaja/koreografi vastaa työryhmän muodostamisesta yhteistyössä teatterin johdon kanssa.

2 § Tehtävään valmistautuminen

1. Riittävän suunnitteluajan saamiseksi noudatetaan seuraavia määräyksiä, mikäli ei toisin sovita: Ohjaaja saa käyttöönsä näytelmän esityskielisen täydellisen tai muuten hyväksymänsä pääkirjan mahdollisuuksien mukaan kuusi (6) viikkoa, kuitenkin viimeistään neljä (4) viikkoa ennen harjoitusten sovittua alkamisaikaa. Mikäli esityksen valmistaminen kuitenkin edellyttää huomattavaa dramaturgista työtä (suomennoksen tarkistaminen, henkilömäärän huomattava supistaminen, kohtausten järjestyksen muuttaminen tai muu vastaava käsittely/muokkaustyö), ohjaaja saa näytelmän käyttöönsä viimeistään kahdeksan (8) viikkoa ennen harjoitusten sovittua alkamisaikaa, ellei ohjaajan ja dramaturgin kanssa siitä toisin sovita, ja ellei teatteri muulla tavoin varaa riittävästi aikaa ja voimavaroja tekstin dramaturgiseen käsittelyyn.
2. Esityksen valmistamiseen osallistuvalla dramaturgilla, koreografilla, skenografilla sekä valo-, ääni- ja videosuunnittelijalla järjestetään riittävästi työaikaa ohjaajan kanssa tehtävään ja muuhun esitystä valmistavaan työhön. Suunnitteluun tarvittava materiaali toimitetaan työntekijän käyttöön mahdollisuuksien mukaan kuusi (6) viikkoa, kuitenkin viimeistään neljä (4) viikkoa ennen harjoitusten sovittua alkamista.

3 § Harjoitukset

1. Teatteri varaa normaalimittaisen esityksen valmistamiseen sen vaikeusastetta vastaavan määrän harjoituksia. Harjoitusten määrästä sovitaan ennakolta ohjaajan tai koreografin kanssa. Normaalimittaiselle esitykselle on järjestettävä vähintään 40 harjoitusta, ellei toisin sovita. Harjoituksella tarkoitetaan työtilannetta, jossa kaikki esitykseen osallistuvat näyttelijät tai tanssijat/sirkustaiteilijat sekä harjoitusten kohteena olevien kohtausten vaatima tekniikka ovat tarvittaessa käytettävissä. Tekniikan käytöstä sovitaan teatterin johdon kanssa.
2. Näistä harjoituksista vähintään kolme on valmistavia pääharjoituksia ja vähintään kolme varsinaisia pääharjoituksia. Näiden harjoitusten välissä järjestetään tarvittaessa korjaavia harjoituksia, joissa tarvittava tekniikka on käytettävissä. Viimeisen harjoituksen tulee jatkua kuin esitys, eikä sitä voi keskeyttää. Sen päätyttyä ohjaaja tai koreografi voi antaa näyttelijöille ja tanssijoille lyhyitä ohjeita. Erityisen pitkän esityksen pääharjoituksista sovitaan teatterin ja työryhmän kesken erikseen.

Soveltamisohje

Valmistavassa pääharjoituksessa tulee esitykseen olennaisesti vaikuttavien olosuhteiden, henkilöiden ja välineiden (pukujen, peruukkien, lavasteiden ja tarpeiston) olla esityksen mukaiset. Varsinaisessa pääharjoituksessa kaikki olosuhteet ja osatekijät ovat yleisöä lukuun ottamatta esityksen mukaiset.

3. Edellä mainittujen harjoitusten lisäksi teatteri järjestää tarvittaessa tarpeellisen määrän teknisiä harjoituksia näyttämöllä. Teknisten harjoitusten tulisi käsittää vähintään kaksi kahdeksan (8) tunnin yhtäjaksoista työpäivää näyttämöllä.

Teknisten harjoitusten määrästä ja ajankohdasta sovittaessa teatteri neuvottelee työryhmän sekä muiden esityksestä vastaavien teknisten työntekijöiden kanssa (valaistusestari, tehostemestari, näyttämöestari, pukustonhoitaja).

Soveltamisohje

Lisäksi voidaan järjestää mm. seuraavia harjoituksia:

- a) Pystytysharjoituksia järjestetään (näyttämöllä), kun lavasteet ja niihin kuuluvat rakenteet ovat valmiit. Näissä harjoituksissa kokeillaan lavastuksen osien pystyttäminen, yhteen liittäminen, joustava toiminta, kestävyys ja vakaus sekä rakennelmien turvallisuus, kulkuteiden esteettömyys, samoin kalustus, muu sisustus ja tarpeisto sekä muut vastaavat seikat.
 - b) Valo-, ääni- ja vaihtoharjoituksia järjestetään lavastuksen ja pukujen ollessa valmiina näyttämöllä. Näihin harjoituksiin osallistuvat tarvittaessa kaikki esityksen kitkattoman sujumisen kannalta tarpeelliset tekniset ja taiteelliset työntekijät.
 - c) Pukuharjoituksia
4. Laulu-, tanssi-, orkesteri- ja muita tarvittavia erikoisharjoituksia järjestetään ennalta sovittava määrä. Mikäli esitykseen osallistuu avustajia, järjestetään ennen ensimmäistä pääharjoitusta riittävä määrä sellaisia harjoituksia, joissa näyttelijät ja avustajat ovat yhtä aikaa läsnä.
 5. Teatterin ulkopuoliset henkilöt voivat päästä seuraamaan valmistavia ja pääharjoituksia vain ohjaajan tai koreografin luvalla. Asiasta on ensin neuvoteltava muun työryhmän kanssa. Viimeiseen pääharjoitukseen on teatterin henkilökuntaan ja hallintoelimiin kuuluvilla sekä heidän omaisillaan vapaa pääsy. Työryhmän aloitteesta tai suostumuksella ja teatterin johdon luvalla esityksen harjoituksia seuraamaan voidaan niiden eri vaiheissa kutsua yleisöä.

4 § Työturvallisuus

1. Esitystä valmistettaessa työnantajan tulee huolehtia tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä työssä huomioiden mm. työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

2. Työntekijän on huolehdittava työssään käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.
3. Työntekijän tulee viipymättä ilmoittaa työnantajalle havaitsemistaan työturvallisuuspuutteista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.
4. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi voidaan toteuttaa produktiokohtaisella vaarojen tunnistamisella ja riskien arvioinnilla, jolloin otetaan huomioon mm. työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioidaan niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

5 § Esityksen taiteellisen tason säilyttäminen

1. Esityksen valmistuttua siihen ei saa tehdä muutoksia neuvottelematta kyseisten vastualueitten suunnittelijoiden kanssa.
2. Esityksen valvonnasta sovitaan teatterin johdon ohjaajan, koreografin ja taiteellisten suunnittelijoiden kesken.
3. Näytelmän esitykselle järjestetään vähintään yksi muistiharjoitus jokaista alkavaa neljättä viikkoa kohti, joina aikoina sitä ei esitetä. Teatterin johdon ja työryhmän kesken voidaan sopia myös toisin, kussakin tapauksessa erikseen. Tanssi-/sirkusteokselle järjestetään muistiharjoitus jokaista alkavaa kolmatta viikkoa kohti. Ohjaajan, koreografin tai taiteellisen jaoston esityksestä järjestetään ohjelmistossa oleville esityksille tarvittaessa tarkistusharjoituksia, joille varataan harjoittelu-aikaa vähintään 3 ½ tuntia kerrallaan.

6 § Esitykset teatterin ulkopuolella

Mikäli esitys siirretään toisiin kuin harjoitettuihin olosuhteisiin, ohjaajalle, koreografille ja skenografille, mukaan lukien valo-, ääni- ja videosuunnittelija, järjestetään tutustumismahdollisuus niihin tarpeen mukaan edeltä käsin. Mikäli em. työntekijä katsoo lisäharjoitukset tarpeellisiksi, niiden järjestämisestä sovitaan teatterin kanssa. Toisella paikkakunnalla tapahtuvan esityksen valvonnasta sovitaan erikseen teatterin ja ohjaajan, koreografin, skenografin sekä valo-, ääni- ja videosuunnittelijan kesken. Ulkomaisista vierailuista sovitaan aina erikseen.

7 § Harjoitus- ja työtilat

Teatteri järjestää esityksen harjoituksia varten tilan, joka vastaa kooltaan ja luonteeltaan esityksen tarpeita sekä täyttää työskentelyrauhan vaatimukset. Teatteri järjestää ohjaajalle, dramaturgille, koreografille ja muille taiteellisille suunnittelijoille rauhallisen ja muutoin työtä vastaavan työtilan. Erikseen sovittaessa työntekijä voi työskennellä muualla kuin teatterin tiloissa.

8 § Prosessimuotoinen esityksen valmistaminen

Sen estämättä, mitä työehtosopimuksen liitteessä 7 ja 27 §:ssä sanotaan, voidaan produktiokohtaisesti sopia teatterin, taiteellisen työryhmän ja esityksen valmistamiseen osallistuvien muiden henkilöstöryhmien kesken prosessityöskentelyä.

Prosessityöskentelyä varten on laadittava työsuunnitelma.

9 § Tiedottaminen ja kreditointi

Teatterin johto ja markkinointi vastaavat valmisteltavan ja ohjelmistossa olevan esityksen tiedottamisesta. Materiaali annetaan ohjaajalle kommentoitavaksi ennen sen julkaisua.

Teosten kreditoinnissa pyritään taiteellisten suunnittelijoiden tasapuoliseen ilmoittamiseen erilaisissa markkinointimateriaaleissa alan käytännön mukaisesti.

LIITE 8: VIERAILEVAN OHJAAJAN, KOREOGRAFIN, SKENOGRAFIN, VALO-, ÄÄNI- JA VIDEOSUUNNITTELIJAN TEATTERITYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan ammattiteattereiden palveluksessa vierailevien ohjaajien, koreografien, skenografien sekä valo-, ääni- ja videosuunnittelijoiden työsuhteissa.

2 § Työsopimukset

Työsopimuksen yleiset määräykset sovitaan tämän sopimuksen liitteenä olevan työsopimusmallin mukaisesti.

Soveltamisohje

Työsopimukseen tulee kirjata mahdollisimman tarkkaan työn tekemisen ajankohta, sillä tällä seikalla saattaa olla vaikutus mahdollisen työttömyyskorvauksen suuruuteen ja saamisen edellytyksiin.

3 § Palkkauksen perusteet

Vierailijan vähimmäispalkkio määräytyy teatterialan työehtosopimuksen palkkahinnoitteluliitteen tehtäväkohtaisen palkan mukaan laskettuna jäljempänä olevilla kertoimilla.

Kuukausipalkkaa laskettaessa sovitaan tehtäväkohtaisesta palkasta samoin kuin työn luokituksesta teatterin ja työntekijän välisissä neuvotteluissa. Työn luokituksessa otetaan huomioon tehtävän asettamat taiteelliset ja taidolliset vaatimukset.

Tuntipalkka saadaan sovitusta kuukausipalkasta käyttäen jakajana teatterialan työehtosopimuksen 53 §:n 1. kohdassa olevaa kuukausipalkan jakajaa.

4 § Käytettävät kertoimet

	Ohjaaja	Skenografi Valo- ja äänisuunnittelija Itsenäinen videosuunnittelija	Koreografi
A.	4,5	3	3-4
B.	5,5	4	4-5
C.	3,5	2	2-3

Mikäli ohjaus-, koreografia-, lavastus-, pukusuunnittelu-, valosuunnittelu-, äänisuunnittelu-, tai videosuunnittelutehtävä neljän viikon suunnitteluajaksi kestää kuukausissa mitattuna enemmän kuin työn luokituksen mukainen kerroin osoittaisi, työ sopimusta tehtäessä tulee ottaa käyttöön vähintään työn keston mukainen kerroin.

5 § Työn luokitusperusteet

A. Normaali työ.

B. Vaativa ja suurimuotoinen

- ohjaustehtävä on sellainen, jossa näytelmä muodoltaan tai sisällöltään voidaan katsoa normaalia vaikeammaksi (esim. iso henkilömäärä, monitaiteisuus) ja jonka toteuttamiseksi tarvitaan laajempaa ennakkovalmistelua ja/tai normaalitöitä suurempaa harjoituskertojen määrää.
- lavastus/puvustus valo-/ääni-/videosuunnittelu voi olla mm. silloin, kun kysymyksessä on normaalia vaikeampi tilaratkaisu, isot näyttämötilat, suuri henkilömäärä, teknisesti vaativampi ratkaisu, liikunnallinen näytelmä tai näytelmä, joka jostain muusta syystä vaatii lavastajan/puku-/valo-/ääni-/videosuunnittelijan normaalia isomman työpanoksen,
- koreografia voi olla mm. silloin, kun teoksessa on huomattavan paljon musiikkia/koreografiaa, normaalia vaikeampi tilaratkaisu, isot näyttämötilat, teknisesti vaativampi ratkaisu, tai teos jostain muusta syystä vaatii koreografian normaalia isomman työpanoksen tai jos koreografi joutuu työnsä ohella myös kouluttamaan esiintyjiä vrt. ammattilainen/amatööri tai tuplamiehitys.

C. Pienimuotoinen

- ohjaustehtävä on sellainen, joka kestoltaan ei ylitä 60 minuuttia ja joka toteutetaan huomattavasti alle normaalin harjoitusmäärän,
- lavastus/puvustus valo-/ääni-/videosuunnittelu voi olla kysymyksessä silloin, kun teoksen luonteen vuoksi työaika ja/tai tehtävä tällöin jää normaalia (A) vähäisemmäksi,
- koreografia on kysymyksessä silloin, kun teoksen luonteen vuoksi työaika ja/tai tehtävä jää normaalia (A) vähäisemmäksi. Jos kysymyksessä on itsenäinen koreografia, teos tällöin yleensä jakaa esityksen useamman koreografian kanssa ja jää siksi normaalia lyhyemmäksi.

D. Nopea

- valo-/äänisuunnittelu on kysymyksessä silloin, kun valo-/äänisuunnittelija konsultoi melkein valmiin materiaalin työstämisen valaistukseksi/äänimaailmaksi ja työaika jää tällöin normaalia selvästi vähäisemmäksi. Menettelyä käytetään olosuhteissa,

jotka poikkeavat liitteen 4 mukaisesta valo- ja äänisuunnittelijan tehtävämäärittelystä. Palkkiokerroin on 1-3,

- koreografia on kysymyksessä silloin, kun koreografi konsultoi teoksen liikkeellistä toteutusta siten, että työaika jää normaalia selvästi vähäisemmäksi. Palkkiokerroin on 1–3.
- Nopean videosuunnittelutehtävän korvauksesta sovitaan erikseen.

6 § Erillinen tanssinumero

Teokseen toteutettavasta erillisen tanssinumeron koreografiasta maksetaan koreografille palkkana 215,43 euroa, ja 1.4.2021 lukien vähintään 217,89 euroa. Harjoituksista maksettava tuntipalkka saadaan työntekijälle määritetystä kuukausipalkasta jakamalla se luvulla 163 (53 § 1. 3 kohta). Näin saatu perustuntipalkka kerrotaan luvulla 1,5.

7 § Apulaisohjaaja, vastaava harjoittaja, apulaiskoreografi ja koreografin assistentti

Apulaisohjaaja työskentelee ohjaajan johdolla, mutta omaa ohjauksellista vastuuta. Hän saattaa esimerkiksi vastata esityksen tiettyjen osien ohjauksesta. Apulaisohjaajan palkkio määräytyy ohjaajan mukaan ilman suunnitteluun liittyvää kerrointa työhön käytetyn ajan perusteella.

Apulaiskoreografi työskentelee koreografin johdolla, mutta omaa koreografista vastuuta. Hän saattaa esimerkiksi vastata esityksen tiettyjen kohtausten koreografioinnista. Apulaiskoreografin palkkio määräytyy koreografin mukaan ilman suunnitteluun liittyvää kerrointa. Suunnittelusta sovitaan työn laajuuden mukaan, työhön käytetyn ajan perusteella.

Vastaava harjoittaja harjoittaa tanssiteoksen esitysvalmiiksi itsenäisesti, koreografien asettamien taiteellisten tavoitteiden mukaan. Vastaavan harjoittajan palkka rinnastetaan koreografin palkkaan ilman suunnitteluun liittyvää kerrointa toteutuneen työmäärän mukaan ottaen huomioon valmistutumiseen kuluneen ajan.

Koreografin assistentti avustaa koreografia tanssiteoksen luomisprosessin aikana. Koreografin assistentin palkkaus määräytyy taiteellisen vastuun sekä työn laajuuden ja vaativuuden mukaan. Työ on mahdollista rinnastaa joko koreografin palkkaan ilman suunnitteluun liittyvää kerrointa toteutuneen työmäärän mukaan tai palkkauksessa voidaan soveltaa vierailevan tanssijan työehtoja.

8 § Palkkio useasta tehtävästä

Silloin kun työntekijän vastuulla on kaksi suunnittelutehtävää (ohjaus, lavastus, puvustus, valot, äänet) voidaan pienemmän suunnittelutehtävän palkkiosta vähentää 25 %, ellei toisin sovita.

Soveltamisohje

Mikäli kokonaistyömäärä ei toisesta tehtävästä johtuen olennaisesti lisäännä, vähennys voi olla suurempikin, kuitenkin enintään 60 %. Suurempaan vähennykseen oikeuttava työ voi olla nopea tai pienimuotoinen työ.

Vähäisten videosuunnittelutehtävien osalta vähennystä ei ole rajattu.

Sitä seuraavien tehtävien osalta sovitaan palkkiosta erikseen.

9 § Vuosilomakorvaus ja lomarahana

Työntekijälle maksetaan vuosilomakorvauksena ja lomarahana 12,5 % sovitusta palkkiosta.

10 § Palkanmaksu

Työntekijän palkkiosta maksetaan 1/3 sopimusta allekirjoitettaessa, 1/3 harjoitusten alettua ja loppuosa viimeistään ensi-iltapäivänä.

11 § Matkakustannukset

Työntekijälle, jonka vierailuajankohdan asunto sijaitsee vähintään 80 kilometrin etäisyydellä työn tekemispaikasta, korvataan vierailutehtävään liittyvät edestakaiset matkakulut, majoituskulut ja mahdollisesti lisääntyneet elinkustannukset tämän liitteen mukaisesti.

Matkojen määrästä ja matkustustavasta, majoituksesta, vierailuajankohdan päivämääristä ja mahdollisesti lisääntyneiden elinkustannusten korvaamisesta on sovittava tarkemmin työsopimuksella.

Soveltamisohje

Matkakustannukset korvataan edullisimman matkustusvaihtoehdon mukaan, ellei erikseen ole toisin sovittu. Mikäli työsopimuksella sovittu matkustusmäärä työsuhteen aikana työnantajasta johtuvasta syystä lisääntyy, työnantaja korvaa tästä syntyvän lisäkustannuksen tämän pykälän periaatteiden mukaisesti.

Majoituksen on oltava tasoltaan vähintään kohtuullinen.

Vierailuajankohdan päivämäärillä tarkoitetaan päiviä, jolloin työntekijän on oltava läsnä vierailuteatterilla.

Työnantajalla on velvollisuus lisääntyneiden elinkustannusten korvaamiseen silloin, kun vierailuajalta voidaan katsoa syntyvän lisääntyneitä elinkustannuksia. Lisääntyneitä elinkustannuksia syntyy, jos työntekijän majoituksen yhdessä ei ole kohtuullista työskentelytilaa, mahdollisuutta valmistaa ruokaa ja pyykinpesukonetta.

Elinkustannuskorvauksen bruttomäärä on verottajan kulloinkin vahvistama päiväraha. Jos työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus henkilökuntahintaiseen ruokailuun tai ruoan valmistamiseen, pyykinpesukoneen käyttämiseen tai kohtuulliseen työskentelytilaan teatterilla, elinkustannuskorvauksen bruttomäärä on verottajan kulloinkin vahvistama osapäiväraha.

Kaikki tämän liitteen nojalla työntekijälle korvattavat kulut ovat työntekijälle palkkaan rinnastuvaa ansiotuloa, ellei verolainsäädännöstä muuta johdu.

12 § Harjoitus- ja valvontapalkkiot

1. Osapuolet sopivat tarvittaessa valvonnasta.
2. Jokainen valvontakerta katsotaan 4 työtunniksi, johon sisältyy ohjeistuksen antaminen muille työryhmän jäsenille ja tarvittaessa muille työntekijöille suullisena tai kirjallisena. Valvonnasta maksetaan vähintään 2,5-kertaisen tuntipalkan mukaan.
3. Lämmitys- ja paikkausharjoituksista maksetaan ohjaajalle, koreografille, skenografille sekä valo-, ääni- ja videosuunnittelijalle vähintään kolminkertaisen tuntipalkan mukaan. Jokainen harjoituskerta katsotaan 4 työtunniksi. Paikkausharjoituksista on neuvoteltava ohjaajan/koreografin kanssa. Ohjaaja/koreografi ei kuitenkaan ilman pätevää syytä saa ko. harjoituksista kieltäytyä.

Samoin koreografille tai dramaturgille, jota tarvitaan vain yksittäisissä harjoituksissa joko konsultoivana tai harjoituttavana koreografina tai dramaturgina, maksetaan tästä tämän pykälän mukainen palkkio.

13 § Purkuperusteet ja korvaukset

Ensi-illan siirto

1. Jos teatteri allekirjoituspäivän jälkeen yksipuolisesti siirtää ensimmäistä julkista esitystä enintään kahdella viikolla, ei työntekijälle synny oikeutta purkaa sopimusta. Siirrosta aiheutuvasta ylimääräisestä työstä maksetaan palkka kolminkertaisen tuntipalkan mukaan.
2. Jos teatteri allekirjoituspäivän jälkeen yksipuolisesti siirtää ensimmäistä julkista esitystä yli kahdella viikolla, on työntekijällä oikeus purkaa sopimus. Tällöin työntekijä saa sopimuksen purkaessaan korvauksen, jonka suuruus määräytyy seuraavasti:
 - Jos harjoituksia ei tässä vaiheessa ole vielä aloitettu, saa työntekijä korvauksena 1/3 sovitusta palkkiosta.

- Jos harjoitukset on jo aloitettu, mutta ensi-iltaan on vielä kuukausi aikaa, on korvaus 2/3 sovitusta palkkiosta.
 - Jos ensi-iltaan on aikaa vähemmän kuin kuukausi, saa työntekijä koko sovitun palkkion.
3. Mikäli edellä mainituissa tapauksissa sopimusta ei pureta, sovitaan kyseisen siirron aiheuttaman ylimääräisen työn sekä mahdollisen vahingon korvaamisesta erikseen.

Muu työn peruuntuminen

4. Jos jompikumpi sopimusosapuoli työsopimuksen solmimisen jälkeen kokonaan peruuttaa tämän sopimuksen, se maksaa toiselle sopijapuolelle siitä korvauksena 60 %:a sovitusta palkkiosta, ellei peruutus johdu työntekijän todistettavasta sairaudesta tai tulipalosta teatterissa tai muusta siihen verrattavasta teatterin toiminnan estävästä tapahtumasta. Mikäli työ on jo aloitettu, sopijapuoli maksaa koko sovitun palkkion.

14 § Erityisiä määräyksiä

1. Jos esitys joudutaan siirtämään toiseen esitystilaan tai muissa sovituisissa asioissa tapahtuu muutoksia, sovitaan niistä ja siirtämisestä aiheutuvasta työstä suoritettavasta korvauksesta aina työntekijän kanssa. Korvaus maksetaan työhön kuluvien tuntien perusteella.
2. Teatteri pitää huolen siitä, että vierailijalla on käytettävissään asianmukaiset työtilat.
3. Jos koreografi joutuu itse tanssimaan ns. paikkaustapauksessa, niin sovelletaan hänelle tanssijan tehtävästä maksettavaan korvaukseen teatterialan työehtosopimuksen 13 §:n 4. kohtaa.

LIITE 9: VIERAILEVAN OHJAAJAN, KOREOGRAFIN, SKENOGRAFIN, VALO-, ÄÄNI- TAI VIDEOSUUNNITTELIJAN TYÖSOPIMUS

Työnantaja:

Osoite:

Puh:

Työntekijä:

Henkilötunnus:

Osoite:

Puh:

Pankkitilin numero:

TYÖSUHTEEN LAATU:

Määräaikainen ajalle:

Määräaikaisuuden peruste:

Työ toteutetaan ajalla:

Koeajasta on sovittu seuraavaa:

Sopimus on voimassa allekirjoituspäivästä.

TYÖTEHTÄVÄ:

Työtehtävien keskeinen sisältö:

TYÖAIKA:

Harjoitusaikataulu:

Ensi-ilta:

PALKKA:

Käytettävä tehtäväkohtainen palkka:

Henkilökohtaisten lisien määrä:

Kerroin:

Palkka yhteensä (ilman lomakorvausta):

Lomakorvaus 12,5 %:a, joka maksetaan viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

TAI

Sovittu sopimuspalkka ilman lomakorvausta:

Tuntipalkasta on sovittu:

Palkka maksetaan:

Palkkaan liittyvistä asioista on lisäksi sovittu:

MATKAKUSTANNUKSET:

Teatteri korvaa vierailijalle hänen matkakulunsa kaikilta vierailupäiviltä.

Matkustamisesta on sovittu:

Majoituksesta on sovittu:

Vierailuajan elinkustannuksista on sovittu:

TYÖRYHMÄ JA HARJOITUKSET:

Seuraavat näytelmän/koreografian osatekijät on katsottu tarpeelliseksi sopia eikä näitä voi yksipuolisesti muuttaa:

Työryhmässä mukana ovat:

Roolimiehityksestä on sovittu:

Harjoitusten lukumäärästä on sovittu:

Teknisiä harjoituksia on:

Valvonnasta on sovittu:

TEKIJÄNOIKEUDET:

Tekijänoikeuksista on sovittu seuraavaa:

MUUT EHDOT:

Lisäksi noudatetaan vierailevan ohjaajan, koreografan, scenografin, valo-, ääni-, ja videosuunnittelijan teatterityöehtosopimusta. Muutoin noudatetaan soveltuvin osin teatterialan työehtosopimuksen määräyksiä.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansanaista kappaletta, toinen työntekijälle ja toinen työnantajalle.

PAIKKA JA AIKA:

.....
Työnantajan edustaja

.....
Työntekijä

LIITE 10: VIERAILEVAN TANSSIJAN / SIRKUSTAITEILIJAN TYÖEHDOT

1 § Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja sovelletaan tanssijan/sirkustaiteilijan vähintään peruskoulutuksen suorittaneisiin. Tanssijan/sirkustaiteilijan tehtävissä käytetään lähtökohtaisesti ammattilaisia.

Näytös

Tanssija/sirkustaiteilija

A-tehtävä	1.9.2020	lukien	180,88 euroa/näytös
	1.4.2021	lukien	182,94 euroa/näytös
B-tehtävä	1.9.2020	lukien	148,79 euroa/näytös
	1.4.2021	lukien	150,49 euroa/näytös

Vierailevalle tanssijalle/sirkustaiteilijalle maksetaan esitykseen rinnastuvasta pääharjoituksesta näytöskorvaus.

Tehtäväluokitus

A-tehtävä: Tanssijan/sirkustaiteilijan tehtävä, joka edellyttää erityisosaamista ja /tai monitaitoisuutta tai on muutoin vaativa tehtävä.

B-tehtävä: Tanssijan/sirkustaiteilijan tehtävä, johon voi sisältyä pieniä soolo-osuuksia.

Tehtäväluokituksen suorittavat taiteellinen johto, koreografi ja/tai ohjaaja.

2 § Harjoituspalkat

I vaihtoehto

A-tehtävä:	1.9.2020	lukien	24,50 euroa/tunti
	1.4.2021	lukien	24,78 euroa/tunti
B-tehtävä:	1.9.2020	lukien	21,49 euroa/tunti
	1.4.2021	lukien	21,73 euroa/tunti

II vaihtoehto

Harjoituksesta maksetaan 50 % näytöspalkasta. Kun harjoituksen kesto ylittää neljä tuntia, sovelletaan I vaihtoehtoon mukaisia palkkoja neljä tuntia ylittävältä työajalta.

Harjoituspalkkavaihtoehtosta sovitaan työsopimusta solmittaessa.

Avustajatehtävästä ja siitä maksettavasta palkasta sovitaan erikseen työsopimuksessa.

3 § Yksittäinen esiintyminen

Palkasta sovitaan työnantajan kanssa erikseen kirjallisella työsopimuksella. Palkan määräytymisessä tulee huomioida esityksen luomiseen käytetty valmistelu-aika ja vaatavuus.

4 § Työn peruuntuminen

Jos työlistalla ollut näytös tai harjoitus teatterista johtuvasta syystä peruutetaan vähemmän kuin kymmenen vuorokautta ennen näytäntöä, tanssijalle/sirkustaiteilijalle maksetaan 75 % näytäntö-/harjoituspalkasta.

5 § Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan palkka 100 % korotettuna.

6 § Vuosilomakorvaus

Vuosilomakorvaus määräytyy vuosilomalain mukaisesti kuitenkin siten, että lomakorvauksen suuruus on 12 % palkasta. Lomakorvaus maksetaan viimeisen palkanmaksun yhteydessä. Jos työsuhte jatkuu seuraavalle näytäntökaudelle, maksetaan päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta kertynyt lomakorvaus kuitenkin edellisen näytäntövuoden päättyessä.

7 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kerran kuukaudessa kunkin kuukauden viidentenätoista/viimeisenä päivänä.

8 § Työntekijän velvollisuudet

Tanssija/sirkustaiteilija on velvollinen osallistumaan harjoituksiin etukäteen tiedoksi annettavan työsuunnitelman mukaisesti.

9 § Sopimusrikkomus

Jos tanssija/sirkustaiteilija syyllistyy rikkomukseen, joka voi johtaa erottamiseen tai jos jompikumpi sopijapuoli ilman laillista syytä purkaa työsuhteen, tämän tulee maksaa toiselle osapuolelle jäljellä olevan sopimuskauden palkkamäärää vastaava summa.

10 § Työterveyshuolto

Työntekijällä on oikeus tarvittaessa käyttää työnantajan järjestämiä työterveyshuoltopalveluita paikallisen työterveyshuolto-ohjesäännön tai teatterin omaksuman käytännön mukaan niissä tapauksissa, joissa tanssijan työkyky on vaarantunut.

11 § Muut ehdot

Vierailevaan tanssijaan/sirkustaiteilijaan sovelletaan soveltuvien osien teatterialan työehtosopimusta pois lukien seuraavat kohdat:

15 §

16 §

66 §:ää ei sovelleta vieraileviin tanssijoihin tai sirkustaitelijoihin joille maksetaan lomakorvauksena 12 % palkasta. Liite 10B:n mukaisesti vierailevan tanssijan/sirkustaiteilijan kuukausipalkkaisuun sopimukseen sovelletaan kuitenkin 66 §:ää.

77 §

Luku VII

Liite 1

Liite 3

Liite 4

Liite 5

Liite 6

Liite 7: 3 §:ssä mainittua vähintään 40 harjoitusta ei sovelleta vierailevaan tanssijaan/sirkustaitelijaan.

Liite 8

Liite 9

Liite 12

Työtapaturmaa koskevat säännöt kokonaisuudessaan sekä ammattitautia ja sairauslomaa koskevat säännöt siltä osin kuin niillä on selkeä liityntä työhön.

LIITE 10B: VIERAILEVAN TANSSIJAN/SIRKUSTAITEILIJAN KUUKAUSIPALKKAINEN SOPIMUS

- 1 § Vierailevan tanssijan/sirkustaiteilijan kanssa voidaan tehdä kuukausi-palkkainen määräaikainen sopimus yhtä produktiota varten.
- 2 § Vierailevan tanssijan/sirkustaiteilijan vähimmäispalkka on 1.9.2020 alkaen 2412,33 euroa ja 1.4.2021 alkaen 2439,83 euroa.
- 3 § Työsopimuksen kesto on vähintään yksi kuukausi.
- 4 § Jos tanssija/sirkustaiteilija palkataan saman teatterin useampaan peräkkäiseen tuotantoon, jokaisesta sopimuksesta on tehtävä erillinen työsopimus joko liitteen 10 tai 10b mukaisin ehdoin.
- 5 § Yhden tuotannon osalta tehdään koko ajaksi joko kuukausipalkkainen sopimus tai liitteen 10 mukainen sopimus. Sopimuksia ei voi yhdistää siten, että esim työn aluksi tai lopuksi käytetään liitteen 10 mukaista sopimusta.
- Jos vieraileva tanssija/sirkustaiteilija kuitenkin on työllistetty kahdella peräkkäisellä kuukausi- palkkasopimuksella, työnantaja ja työntekijä voivat luottamusmiehen avustuksella paikallisesti sopia kahden sopimuksen päällekkäisen ajan palkkauksesta.
- 6 § Vierailusopimus ei ole osa-aikaisuuden peruste.
- 7 § Työsuhteen alussa työntekijälle on ilmoitettava työsopimuskauden työ- ja vapaapäivät (työsuunnitelma). Muutoksista työsuunnitelmaan on sovittava työntekijän kanssa.
- 8 § Tanssijalla/sirkustaiteilijalla on oikeus ottaa vastaan ja tehdä muita töitä työsuunnitelman niin salliessa.
- 9 § Matkustus-, majoituskulut ja päivärahat sovitaan erikseen.
- 10 § Työntekijällä on oikeus tarvittaessa käyttää työnantajan järjestämiä työterveyshuoltopalveluita paikallisen työterveyshuolto-ohjesäännön tai teatterin omaksuman käytännön mukaan niissä tapauksissa, joissa tanssijan työkyky on vaarantunut.

11 § Vierailevaan tanssijaan/sirkustaiteilijaan sovelletaan soveltuvin osin teatterialan työehtosopimusta pois lukien seuraavat kohdat:

15 §

16 §

77 §

Luku VII

Liite 1

Liite 3

Liite 4

Liite 5

Liite 6

Liite 7: 3 §:ssä mainittua vähintään 40 harjoitusta ei sovelleta vierailevaan tanssijaan/sirkustaiteilijaan.

Liite 8

Liite 9

Liite 12

Työtapaturmaa koskevat säännöt kokonaisuudessaan sekä ammattitautia ja sairauslomaa koskevat säännöt siltä osin kuin niillä on selkeä liityntä työhön.

LIITE 11: VIERAILEVAN TANSSIJAN/SIRKUSTAITEILIJAN TYÖSOPIMUS

TYÖNANTAJA:

Osoite:

Puh:

TYÖNTEKIJÄ:

Henkilötunnus:

Osoite:

Puh:

Pankkitilin numero:

TYÖSUHTEEN LAATU:

Määräaikainen ajalle:

Määräaikaisuuden peruste:

Koeajasta on sovittu seuraavaa:

TYÖTEHTÄVÄ:

Työtehtävien keskeinen sisältö:

TYÖAIKA:

Harjoitusaikataulu:

Esiintymisaikataulu:

PALKKA:

Tehtäväkohtainen palkka:

Harjoitukset: euroa/tunti tai euroa/harjoitus

Näytökset: euroa/näytös

Henkilökohtainen lisä:

Palkka maksetaan

Lomakorvaus on 12 prosenttia palkasta ja se maksetaan viimeisen palkanmaksun yhteydessä.

MATKAKUSTANNUKSET:**MUUT EHDOT:**

Työsuhteessa noudatetaan muutoin teatterialan työehtosopimusta soveltuvin osin.

Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

AIKA JA PAIKKA:

.....
Työnantaja:

.....
Työntekijä:

LIITE 12: KOKONAISPALKKAUS/KOKONAISTYÖAIKA

1 § Sopiminen

1. Teatterissa voidaan sopia poikettavaksi työehtosopimuksen työaikamääräyksistä, työntekijän tehtävistä ja palkasta tämän liitteen mukaisesti.
2. Sopimus tehdään työntekijän ja teatterin kesken produktiokohtaiseksi tai enintään näytäntövuoden mittaiseksi määräajaksi. Luottamusmiehellä on oikeus osallistua neuvotteluihin.
3. Sopimuksen kestosta ja sisällöstä salassa pidettäviä palkkatietoja lukuun ottamatta on teatterin toimitettava tiedot Suomen Teatterit ry:lle ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:lle.

2 § Poikkeavat työaikajärjestelyt

1. Työehtosopimuksen päivittäisen työajan määräyksistä voidaan poiketa siten, että työaika tasoittuu sovitun määräajan, enintään näytäntövuoden, aikana työehtosopimuksen mukaiseksi.

Soveltamisohje

Viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta voidaan poiketa kuitenkin vain työaikalain 32 §:n edellytyksillä.

2. Työntekijän tehtävänä on osallistua työajan suunnitteluun siten, että työaika tasaantuu edellä sanottuun enimmäismäärään. Mikäli työnantajan edustaja ja työntekijä huomaavat, ettei työaikaa voida järjestää siten, että tasaantuminen määräajan puitteissa tapahtuu, on heidän välittömästi otettava yhteys työryhmän vastuuhenkilönä toimivaan tai teatterin johtoon.
3. Edellisessä kohdassa tarkoitettussa tapauksessa, mikäli työntekijä suostuu ylitoihin, korvataan ylityöt vuosittaisena ylityönä tämän työehtosopimuksen 48 §:n mukaan. Työnantajalla on velvollisuus riittävän usein tarkastella työaikakertymiä sekä arvioida työajan tasoittumismahdollisuuksia. Työajan tasoittumiseksi pidettävät vapaat katsotaan työssäolon veroisiksi.

3 § Poikkeavat tehtävät

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

4 § Poikkeavat palkkausjärjestelyt

1. Sopimuksen aiheuttamat palkkausjärjestelyt sovitaan paikallisesti.
2. Sopimuksella voidaan sopia, ettei työntekijälle makseta iltatyölisää, lauantai- tai aattopäivien korvauksia eikä yötyölisää, vaan nämä korvataan erikseen sovittavalla tavalla työntekijän kuukausipalkassa, ns. kokonaispalkassa.
3. Jos on sovittu, että työntekijä tekee poikkeavia tehtäviä, voidaan paikallisesti sopia myös näiden tehtävien korvaaminen kokonaispalkassa.

Soveltamisohje

Kokonaispalkasta sovittaessa otetaan huomioon

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

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotusta ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan.

Lisien vaikutusta määriteltäessä voidaan käyttää pohjana aikaisempaa pidemmän ajanjakson keskiarvoa.

Lisäksi on kohtuullista korvata työntekijän menettämät päivittäisen ylityön korvaukset, milloin on nähtävissä, että näitä on aikaisemmin ollut huomattavassa määrin ja että tulevassa järjestelyssäkin näitä normaalia työehtosopimusta noudattaen olisi. Tällöin on kuitenkin huomattava, että ylitöiden perusosia ei ole syytä sisällyttää korvaukseen, jos järjestelyllä toteutuu se tavoite, että pysymällä keskimääräisen työajan puitteissa vuosittainen työaika on lyhyempi kuin aikaisemmin.

Soveltamisohje 1.8.2021 alkaen

Muutos astuu voimaan siten, että tulee noudatettavaksi sovittaessa 1.8.2021 alkavia kokonaistyöaikasopimuksia.

Kokonaispalkasta sovittaessa kirjataan tehtäväkohtainen palkka ja muut palkan osat sekä näiden lisäksi maksettava kokonaispalkan osuus, josta sovittaessa otetaan huomioon:

- iltatyölisät,
- lauantai- tai aattopäivien korvaukset,
- yötyölisät,
- tehtävän vaativuusasteen nousu,
- lisääntyvä työajan jousto.
- Lisäksi on kohtuullista korvata työntekijän menettämät päivittäisen ylityön korvaukset, milloin on nähtävissä, että näitä on aikaisemmin ollut huomattavassa määrin ja että tulevassa järjestelyssäkin näitä normaalia työehtosopimusta noudattaen olisi. Tällöin on kuitenkin huomattava, että ylitöiden perusosia ei ole syytä sisällyttää korvaukseen, jos järjestelyllä toteutuu se tavoite, että pysymällä keskimääräisen työajan puitteissa vuosittainen työaika on lyhyempi kuin aikaisemmin.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotusta ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan.

Lisien vaikutusta määriteltäessä voidaan käyttää pohjana aikaisempaa pidemmän ajanjakson keskiarvoa.

TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2020-2022 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Työehtosopimuksen hyväksyminen

Osapuolet hyväksyvät teatterialan työehtosopimuksen 2020-2022 liitteineen järjestöjen välisen 11.12.2020 hyväksytyn neuvottelutuloksen mukaisesti.

2 § Sopimuksen voimassaolo

Aiempi teatterialan työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 30.11.2020, ja se uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin.

Sopimuskausi alkaa 1.12.2020 ja päättyy 28.2.2022.

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.

3 § Sopimuskauden palkantarkistukset

Vuosi 2020

1.9.2020 Yleiskorotus 1,1 prosenttia

Vuosi 2021

3.1. Yleiskorotus

1.4.2021 Yleiskorotus 1,14 prosenttia
korotetaan sopimuksen euromääräisiä korvausperusteita seuraavasti:

1,14 %:lla freelancertanssijoiden palkkiot ja rasitelisä, 1,14 %:lla liitteen 8 pykälää 6.

Taulukkopalkat ja euromääräiset lisät sekä henkilökohtaiset lisät korottuvat sopimuskaudella vähintään yleiskorotuksen mukaisesti.

3.2. Paikallinen järjestelyerä

1.4.2021 Paikallinen järjestelyerä 0,8 prosenttia.
Järjestelyerä maksetaan lähtökohtaisesti tasaeränä, jos paikallisesti ei toisin sovita.

4 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan noudattaen sopimuskauden aikana soveltuvin osin valtion virkamiesten em. korvausten tarkistuksia.

5 § Työryhmät

Syksyn 2021 aikana käsitellään yhteisessä työryhmässä seuraavat asiat:

Teme on luonnostellut vierailevaa dramaturgia koskevat tekstiehdotukset liitteeseen 8. Osapuolet selvittävät nykykäytännön mukaista sopimus- ja palkkausrakennetta alalla kevään 2021 aikana. Samalla luonnostellaan liitettä 9 vastaava sopimusliite. Liitteiden muotoilusta tehdään työryhmässä syksyllä 2021 ehdotus seuraavaan sopimuskirjaan.

Keskustellaan työryhmässä mahdollisuudesta edistää määrävuosilisien soveltamista erilaisissa sopimustyypeissä ja pyritään selvittämään nykyisiä käytäntöjä. Selvitetään myös edellytyksiä edistää vierailevien tanssijoiden matkakustannussääntelyä. Molempiin selvityksiin liittyy kysymys mahdollisten uudistusesitysten kustannusvaikutuksen selvittämisestä.

Osapuolet perustavat työryhmän, jossa mietitään, miten teatterit voivat huomioida kestävä kehityksen periaatteita.

6 § Kokeilut

Sovitetaan työ sopimuskauden mittainen kokeilu pykälään 24:

1. Osalta kalenterikuukautta maksetaan palkka siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 21.

Seurataan vaikutusta sopimuskaudella.

7 § Suositukset ja muut kirjaukset

Järjestöjen yhteinen suositus vierailijoiden käytössä olevien asuntojen peruskunnon tarkastelusta säännöllisin väliajoin.

Myös liikuntatuntien järjestämistä suositellaan, mutta niiden käytännön järjestelyä, mahdollisuutta ja velvoittavuutta tarkasteltava paikallisesti.

Osapuolet ovat yhteisesti käynnistäneet vuoden 2020 aikana keskusteluja laajemmasta työehtosopimuksen sääntelyn sukupuolivaikutusten arviointiprosessista. Pyritään edistämään hanketta esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriön avustuksella.

Osapuolilla on yhteistyössä Kuntoutussäätiön kanssa hanke, jossa perehdytään temeläisten teatterialan ammattien työuriin ja selvitetään mm. työntekijöiden pitkäaikaisen työkyvyn kriittisiä kohtia sekä ratkaisuja niihin. Hanke on käynnissä sopimuskauden aikana.

Osapuolet ovat tietoisia siitä, että uusi työaikalaki (872/2019) on herättänyt työmarkkinapoliittista keskustelua sen tulkinnasta ja vaikutuksista työehtosäätelyyn. Teatterialan työehtosopimuksessa työnantajan tarkoitus on säilyttää lepoajat ennallaan, kuitenkin uusi työaikalaki huomioiden. Mikäli esimerkiksi työneuvosto ratkaisee lepoaikojen ja niiden korvattavuuden osalta työaikalain soveltamiseen liittyvän tulkintakysymyksen sopimuskaudella siten, että sillä on vaikutus työehtosopimustekstin soveltamiseen, osapuolet sitoutuvat siihen, että tämä yksittäinen asia tarkastellaan siinä tapauksessa viipymättä erillisessä työryhmässä jo sopimuskauden aikana tarkoituksin kirjata lain tulkintaa vastaavat välttämättömät muutokset työehtosopimuksen määräyksiin.

63 §:ää on muutettu niin, että uutta muotoilua sovelletaan ensimmäisen kerran 1.4.2021 käynnistävän lomanmääräytymisvuoden mukaiseen lomakertymään. Käytännössä uusi nyt sovittu pykäläteksti otetaan mukaan sopimuskirjaan 2022, mutta muutoksesta tiedotetaan teattereita ennen lomanmääräytymisvuoden 2021-22 alkua. Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että uusi muotoilu ei vähennä vuosilomapäivien määrää aiemmasta.

Kirjataan allekirjoituspöytäkirjaan näkyviin, että palkkoja korotettiin 1.9.2020 yleiskorotuksella 1,1%.

8 § Väliaikaiset muutokset

Jatketaan tilapäistä muutosta TES:n lomautusilmoitusaikaan 8.4.2020-31.12.2020.

Työntekijää lomautettaessa on noudatettava vähintään 5 päivän lomautusilmoitusaikaa.

Jos lomautusilmoitus on annettu ennen 8.4.2020 ja lomautus ei ole vielä alkanut, ilmoitusaika lyhenee 5 päivään.

Silloin kun lomautusilmoitus on annettu ennen työehtosopimuksen pidennyksen voimaantuloa, ilmoitusajan lyhenemisestä tulee ilmoittaa erikseen, ja lomautus voi alkaa seuraavana päivänä siitä, kun viisi päivää on kulunut alkuperäisestä ilmoituspäivästä.

Lomautusilmoitusaikojen laskennassa käytetään kalenteripäiviä. Lyhyempää lomautusilmoitusaikaa voidaan soveltaa, jos lomautusilmoitus on annettu poikkeuksen voimassa ollessa viimeistään 31.12 mennessä, vaikka lomautusilmoitusaika ulottuisikin poikkeuksen voimassaoloajan jälkeiseen aikaan.

Mikäli määräaikaista lakia 5 päivän lomautusilmoitusajasta jatketaan, katsotaan 5 päivän lomautusilmoitusajan jatkuvan myös työehtosopimuksessa uuden määräaikaisen lain siirtymäsäännöksiä vastaavasti.

9 § Tekniset tekstimuutokset

Lisätään 3 §:ään uusi kohta 5:

Teatterin tulee selvittää uudelle työntekijälle, ml. vierailijat, mitä työehtosopimusta ja mitä luottamusmies- ja neuvottelujärjestelmää hänen työsuhteeseensa sovelletaan

ja kuka toimii työntekijöiden luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna ja mistä heidät tavoittaa.

16 §:n 2 kohdan soveltamisohjeessa tehdään ensimmäisen kappaleen täydennys seuraavasti:

Kyseessä tulee olla työsopimukseen perustuva palvelussuhde, joten esim. pelkkä omistussuhde tai osakkuus ei riitä. Toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana huomioidaan toimeksianto-sopimuksen keston mukaisesti kuten työsuhteessa tehty työ.

24 pykälään sovitaan sopimuskauden mittainen kokeilusääntö, ks pöytäkirjan kohta 6 ”Kokeilut”.

Lisätään 34 § 9 kohtaan uusi soveltamisohje:

Soveltamisohje

Pääosin 6 päivää viikossa tekeville työntekijöille pyritään järjestämään vapaapäiviä seuraavasti syyskaudella:

vähintään 3 x 2 pv yhtäjaksoinen vapaa; vapaapäivistä vähintään 1 on lauantapäiviä;

ja seuraavasti kevätkaudella:

vähintään 3 x 2 pv yhtäjaksoinen vapaa; vapaapäivistä vähintään 1 on lauantapäiviä.

Muutetaan 36 §:n 2 mom lakiviittaus seuraavasti:

1. Edellä 1 kohdan määräyksistä saadaan poiketa ainoastaan työaikalain (872/2019) 6 luvun 28 §:n mukaisesti.

Silloin kun työntekijälle ei voida antaa hänelle 1 kohdan mukaista viikkolepoa, korvataan se kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaika vastavalla ajalla tai työntekijän suostuessa hänelle maksetaan työaikalain mukainen korvaus sekä erillinen yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus viikkolepopäivänä tehdystä työstä.

Muutetaan 40 §:ää työaikalain muututtua:

Työntekijälle on annettava työaikalain (872/2019) mukaisesti työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Teknisessä näytöntötyössä lepoaika on kuitenkin vähintään 10 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä

Vuorokautisesta lepoajasta voidaan poiketa työaikalain (872/2019) 6 luvun 25 § mukaisesti.

Teknisessä näytöntötyössä vähimmäislepoajasta poikkeaminen edellyttää kuitenkin aina työntekijän suostumusta.

Muutetaan 46 §:ään tuntimääräksi 38.

Muutetaan 47 § lakimuutoksen edellyttämällä tavalla:

47§ Työajan enimmäismäärä

1. Työntekijän työaika työaikelain (872/2019) ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa näytöntövuoden aikana.

Soveltamisohje

Ylityön teettäminen edellyttää työaikelain (872/2019) 17 §:ssä tarkoitettua suostumusta. Työaikaissa (872/2019) säädetty työajan enimmäismäärät tarkoittavat työaikelain mukaisesti laskettua ylityötä työaika mukaan lukien.

Muutetaan 49 § viittaamaan pykälään 53.

Muutetaan 63 §:ää niin, että uutta muotoilua sovelletaan ensimmäisen kerran 1.4.2021 käynnistävän lomanmääräytymisvuoden mukaiseen lomakertymään. Käytännössä uusi nyt sovittu pykäläteksti otetaan mukaan sopimuskirjaan 2022, mutta muutoksesta tiedotetaan teattereita ennen lomanmääräytymisvuoden 2021-22 alkua. Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että uusi muotoilu ei vähennä vuosilomapäivien määrää aiemmasta. Merkitään nämä määräykset tiedoksi allekirjoitus-pöytäkirjaan.

63 § Vuosiloman pidennys toimistotyössä, lipunmyynnissä ja teknisessä päivätyössä

1. Jos työntekijän vuosiloman pituus määräytyy 61§:n 1. 2) b) kohdan mukaan, myönnetään loma kolmella arkipäivällä pidennettynä.
2. Jos työntekijän vuosiloman pituus määräytyy 61§:n 1. 2) a) kohdan mukaan ja työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta, myönnetään loma kuudella arkipäivällä pidennettynä.
3. Jos työntekijän vuosiloman pituus määräytyy 61§ 1. 1) kohdan mukaan ja työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, myönnetään loma yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä.
4. Puolia päiviä ei pidennystä vahvistettaessa oteta huomioon.
5. Loman pidennystä ei anneta, jos työntekijä ei ole ollut työssä lomanmääräytymisvuonna. Jos työntekijä on ollut työssä vain osan lomanmääräytymisvuodesta, vähennetään pidennyspäiviä samassa suhteessa.
6. Pitämättä jääneet vuosilomapidennyspäivät voidaan siirtää seuraavan kesälomakauden aikana pidettäviksi. Vuosilomapidennyspäivät tulee tällöin pitää ensisijaisesti vuosiloman ja käyttämättä olevien vapaapäivien yhteydessä.

Muutetaan 83 §:n soveltamisohjetta muotoon:

Arkaluonteisten tietojen luovuttamisessa noudatetaan mitä tietosuojalaissa (1050/2018) on säädetty erityisiä henkilötietoryhmiä koskevasta käsittelystä.

Lisätään uusi 101 §:

101 § Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työnantajan velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työntekijöiden yhdenvertaisuutta koskee kaikkia työnantajia työntekijämäärästä riippumatta.

Kun teatterissa on vähintään 30 työntekijää, laki edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista sekä palkkakartoituksen tekemistä. Osapuolet suosittelevat, että em. suunnitelmat laaditaan kaikissa teattereissa.

Lisätään uusi 102 §:

102 § Ikääntymisen huomioiminen

Teatterit pyrkivät ottamaan huomioon työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen liittyvät haasteet. Työkykyä heikentävät riskitekijät pyritään yhdessä ennakoimaan esimerkiksi erilaisia varhaisen puuttumisen malleja soveltaen.

Liitteessä 3 muutetaan Dramaturgin tehtävänkuvauksen kohtia 2 ja 3 seuraavasti:

2. Dramaturgi tutustuu koti- ja ulkomaiseen näytelmäkirjallisuuteen, antaa tarvittaessa näytelmiä koskevia lausuntoja, pitää yhteyttä kotimaisiin näytelmäkirjailijoihin ja näytelmävälittäjiin ja seuraa koti- ja ulkomaisia teatteritapahtumia sekä alan lehdistöä. Koti- ja ulkomaisten teatteritapahtumien seuraamisesta työaikana sekä niiden korvaamisesta on aina sovittava työntekijän ja teatterin välillä.

Vieraileva dramaturgi voi toimia yllä kohdissa 1-2 selostettuna lukevana dramaturgina ja/tai teatterin johdon ohjelmistosuunnittelun neuvonantajana.

3. Dramaturgi toimii teatterin ohjelmistoon tulevien näytelmä- ja muiden dialogimuotoisten tekstien tai niiden osien muokkaajana ja sovittajana (muokkaus ja sovitus) sekä palautteen antajana näytelmäkirjailijoille, joilta teoksia tilataan. Esityksen valmistamiseen työryhmän varsinaisena jäsenenä osallistuvalla dramaturgilla järjestetään riittävästi työaika tekstin vaatimaan dramaturgiseen muokkaustyöhön sekä ohjaajan ja muun työryhmän kanssa tehtävään työhön (esitysdramaturgi tai prosessidramaturgi). Tämän työn aikana tehtävästä muusta työstä on neuvoteltava dramaturgin kanssa. Itsenäisessä dramatisointityössä (dramatisointi) suoritetaan erikseen sovittava tekijänoikeuskorvaus, jos työ on suoritettu pääasiassa työajan ulkopuolella ja korvauksesta on erikseen etukäteen sovittu teatterin ja dramaturgin kesken.

Liitteessä 4 lisätään pykälään 2 toinen kappale:

Työntekijän osaamisesta ja mahdollisista koulutustarpeista keskustellaan kehityskeskustelussa. Työajaksi luetaan koulutus, johon työnantaja määrää työntekijän osallistumaan.

Liitteessä 5 lisätään 4 §:ään uusi 3 momentti:

Jos työntekijän toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Työajan tarkastelujakso on 6 kuukautta.

Liitteessä 7 tehdään lisäykset pykälään 9 ja täydennetään pykälän 9 otsikko seuraavasti:

9 § Tiedottaminen ja kreditointi

Teatterin johto ja markkinointi vastaavat valmisteltavan ja ohjelmistossa olevan esityksen tiedottamisesta. Materiaali annetaan ohjaajalle kommentoitavaksi ennen sen julkaisua.

Teosten kreditoinnissa pyritään taiteellisten suunnittelijoiden tasapuoliseen ilmoittamiseen erilaisissa markkinointimateriaaleissa alan käytännön mukaisesti.

Liitteessä 8 tehdään seuraavat muutokset 5 ja 6 pykälissä, ja korjataan 12 § :ssä kappaleiden numeroinnissa 1.2.2 muotoon 1.2.3:

5§ Työn luokitusperusteet

B. Vaativa ja suurimuotoinen ohjaustehtävä on sellainen, jossa näytelmä muodoltaan tai sisällöltään voidaan katsoa normaalia vaikeammaksi (esim. iso henkilömäärä, monitaiteisuus) ja jonka toteuttamiseksi tarvitaan laajempaa ennakkovalmistelua ja/tai normaalityötä suurempaa harjoituskertojen määrää.

6 § Erillinen tanssinumero

Teokseen toteutettavasta erillisen tanssinumeron koreografiasta maksetaan koreografille palkkana 215,43 euroa, ja 1.4.2021 lukien vähintään 217,89 euroa. Harjoituksista maksettava tuntipalkka saadaan työntekijälle määritetystä kuukausipalkasta jakamalla se luvulla 163 (53 § 1. 3 kohta). Näin saatu perustuntipalkka kerrotaan luvulla 1,5.

Liitteessä 12 muutetaan 4 §:n soveltamisohje. Muutos astuu voimaan siten, että tulee noudatettavaksi sovittaessa 1.8.2021 alkavia kokonaistyöaikasopimuksia.

Soveltamisohjeen uusi muotoilu:

Soveltamisohje

Kokonaispalkasta sovittaessa kirjataan tehtäväkohtainen palkka ja muut palkan osat sekä näiden lisäksi maksettava kokonaispalkan osuus, josta sovittaessa otetaan huomioon:

- iltatyölisät,
- lauantai- tai aattopäivien korvaukset,
- yötyölisät,
- tehtävän vaativuusasteen nousu,
- lisääntyvä työajan jousto.
- Lisäksi on kohtuullista korvata työntekijän menettämät päivittäisen ylityön korvaukset, milloin on nähtävissä, että näitä on aikaisemmin ollut huomattavassa määrin ja että tulevassa järjestelyssäkin näitä normaalia työehtosopimusta noudattaen olisi. Tällöin on kuitenkin huomattava, että ylitöiden perusosia ei ole syytä sisällyttää korvaukseen, jos järjestelyllä toteutuu se tavoite, että pysymällä keskimääräisen työajan puitteissa vuosittainen työaika on lyhyempi kuin aikaisemmin.

Sunnuntaityöstä maksettavaa korotusta ei voida sisällyttää kuukausipalkkaan.

Lisien vaikutusta määriteltäessä voidaan käyttää pohjana aikaisempaa pidemmän ajanjakson keskiarvoa.

Helsingissä 18. joulukuuta 2020

SUOMEN TEATTERIT – FINLANDS TEATRAR RY

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY

MESTARI JA PUVUSTONHOITAJA TAITEELLISENA SUUNNITTELIJANA SUOSITUS

Työehtosopimuksen soveltamiskäytäntöjä selkiyttämään ovat Suomen Teatterit ry ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry sopineet seuraavan suosituksen:

Jos mestari/puvustonhoitaja tekee työehtosopimuksessa kuvattua taiteellista suunnittelutyötä (ohjaaja, lavastaja, puvustaja, koreografi, valo-, video- ja äänisuunnittelija), seuraavat seikat tulee ottaa huomioon:

Sopiminen

Suunnittelutyöstä sovitaan kirjallisesti produktiokohtaisesti, näytäntövuosittain tai työ sopimuksessa ja/tai tehtäväkuvassa.

Työ- ja suunnittelu-aika

Mestarin/puvustonhoitajan työn järjestelyistä sovitaan suunnittelun ajaksi. Taiteellisen suunnittelun vaatima aika tulee suhteuttaa muuhun työhön riittävän suunnitteluajan takaamiseksi.

Sekä suunnittelijoiden ja suunnittelevien mestareiden kokonaistyömäärä vuositasolla muodostuu harjoitusten ja esitysten määrästä sekä suunnittelutehtävien määrästä.

Mukanaolo taiteellisessa ryhmässä

Taiteellista suunnittelutyötä tekevällä mestarilla/puvustohoitajalla on oikeus olla suunnittelemassaan produktiossa osana taiteellista suunnitteluryhmää (ohjaaja, dramaturgi, lavastaja, pukusuunnittelija valo-, ääni- ja videosuunnittelijat).

Suunnitelman esittäminen

Valo- ja äänimestarin, videosuunnittelijan sekä puvustonhoitajan tulee esittää suunnitelma ja idea pääpiirteittäin yhdessä taiteellisesta suunnittelusta vastaavien kanssa ennen esityksen harjoitusten alkamista siten kuin muiltakin suunnittelijoilta edellytetään. Poikkeuksena ne produktiot, jossa koko taiteellinen suunnittelu etenee vasta harjoitusten edetessä.

Palkka/Korvaus

Taiteellinen suunnittelutyö tulee korvata ottaen huomioon suunnittelutyön laatu ja laajuus:

- a) produktiokohtaisesti erilliskorvauksena, jonka suuruus sovitaan työntekijän kanssa, tai
- b) osana tehtäväkohtaista kuukausipalkkaa.

Tätä suositusta sovellettaessa on otettava huomioon se, että teatterit ovat hyvin erilaisia ja poikkeavat toiminnaltaan toisistaan. Jokainen teatteri toimii omaan tilanteeseensa sopivimmalla tavalla kiinnittäessään huomiota suunnittelevien mestareiden tekemään suunnittelutyöhön.