

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## Suomen kansallisoopperan ja -baletin päivätekniikkaa koskevan työehtosopimuksen uudistaminen

**Aika** 25.2.2022

**Paikka** Palvelualojen työnantajat PALTA ry

<b>Läsnä</b>	PALTA ry	TEME ry
	Mikko Saarinen	Karola Baran
	Heidi Aho	Sami Hiltunen
	Anita Prusila	Ava Lainema
	Lotta Niemelä	Matti Liukkonen
	Timo Tuovila	Kristiina Seikkula
	Tapio Säkkinen	
	Katja Karjalainen	

### 1 Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 25.2.2022. Sopimuskausi päättyy 31.1.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.

### 2 Palkankorotukset

#### 2.1 Palkankorotukset vuonna 2022

#### Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon Kansallisoopperan ja -baletin kokonaistaloudellinen tilanne, erityisesti julkisen rahoituksen kehittyminen, omarahoituspotentiaali ja kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää Kansallisoopperan ja -baletin tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

#### Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 31.3.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

#### Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,5 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen 0,5 %, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2022 peruskuukausipalkoista.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä korotusten jakamisessa. Yrityskohtaista erää voidaan käyttää myös palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Korotusten kohdentamisessa otetaan huomioon työssä suoriutuminen, jota arvioidaan Kansallisoopperan ja -baletin strategisten tavoitteiden perusteella.

Yrityskohtaisen erän kohdentamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamusmiehelle, miten yrityskohtainen erä on jaettu sekä erän kohdistumisen perusteet. Selvityksessä tulee käydä ilmi palkankorotusten saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä. Lisäksi erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä.

### **Taulukkopalkat vuosi 2022**

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 %:lla.

### **Luottamusmieskorvaus**

Luottamusmiehen korvausta korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:lla.

## **2.2 Palkantarkistukset vuonna 2023**

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset. Ensisijaisena vaihtoehtona on paikallinen palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus ja sen jakautuminen sovitaan osapuolten neuvotteluissa 15. joulukuuta 2022 mennessä.

Osapuolet tarkastelevat 15.12.2022 mennessä arvioitavissa olevia julkisen rahoituksen ja talouden näkymiä tämän työehtosopimuksen soveltamisalueella. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.12.2022 mennessä 1.5.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 31.1.2024 jälkeiselle ajalle.

Mikäli 1.5.2023 toteutettavan toissijaisen vaihtoehdon mukaisen palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 15.12.2022 mennessä, voi kumpikin sopimosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

### **3 Työehtosopimukseen tehtävät muutokset**

#### **3.1 Päivätyöntekijän viikonlopputyö**

Muutetaan työehtosopimuksen 6 § 3. kappale kuulumaan seuraavasti:

Mikäli päivätyöntekijällä teetetään työtä viikonloppuisin, ilmoitetaan siitä neljä viikkoa ennen työn tekemistä. Samalla ilmoitetaan viikoittainen vapaa-aika siltä viikolta. Äkillisessä tilanteessa neljän viikon ilmoitusajasta voidaan poiketa. Tällöin viikonloppuun ajoittuvasta työstä on ilmoitettava vähintään kaksi viikkoa ennen työn tekemistä.

#### **3.2 Yhteistoimintalain mukainen vuoropuheluvelvoite**

Lisätään uusi 45 §, joka kuuluu seuraavasti:

Paikallisesti voidaan sopia toisin yhteistoimintalain 2 luvusta. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia siitä, että vuoropuhelua ei vuosittain käydä lainkaan.

#### **3.3 Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

Muutetaan työehtosopimuksen liitteenä 6 olevan luottamusmiessopimuksen 5 §:n 1 kappale kuulumaan seuraavasti:

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada yhteistoimintalain (1333/2021) 11 §:n mukaiset tiedot ja saada haltuunsa näitä koskevat selvitykset, mikäli niitä valmistetaan Oopperan ja Baletin käyttöön.

##### Soveltamisohje

Tiedoilla tarkoitetaan tilastotietoja.

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

### **4 Muut asiat**

#### **4.1 Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi**

Paikallinen selvitystyöryhmä on todennut, että nykyisen työehtosopimuksen liitteen 1 mukainen henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ei vastaa paikallisten osapuolten tarpeita,

ja se vaatii kehittämistä. Tästä syystä vuonna 2022 voidaan poiketa työehtosopimuksen liitteen 1 kohtien 3-8 mukaisesta henkilökohtaisen palkanosan arvioinnista. Tässä tapauksessa henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa määräytyy vuoden 2021 arvioinnin perusteella. Työntekijän sitä erikseen pyytäessä tulee arviointi kuitenkin tehdä. Työntekijän tulee esittää tämä pyyntö kirjallisesti 4.3.2022 mennessä.

Paikallisesti selvitetään työehtosopimuksen liitteen 1 kohtien 3-6 mukaisen suoritusarviointijärjestelmän uudistamis- ja kehittämistarpeita. Paikalliset osapuolet raportoivat sopimusosapuolille selvitystyön tuloksista.

#### **4.2 Perhevapaita koskeva työryhmäkirjaus**

Liitot asettavat työryhmän selvittämään perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Perhevapaaudistuksen osalta liitot toteavat, että sopimuskauden aikana tulevat perhevapaita koskevat lainsäädäntömuutokset eivät vaikuta työehtosopimuksessa määriteltyihin äitiys- tai isyysvapaan palkallisiin jaksoihin. Äitiys- ja isyysvapaan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti laissa määriteltyjen vapaiden nimikkeistä riippumatta. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja huomioi yhdessä sovittavalla tavalla kustannusneutraalisti uudistuksesta aiheutuvat muutostarpeet työehtojen kehittämisessä.

#### **4.3 Jatkuvan neuvottelun periaate**

Sopimusosapuolet noudattavat sopimus- ja neuvottelutoiminnassaan jatkuvan neuvottelun periaatetta. Osapuolet voivat ottaa käsittelyyn esille nousevia asioita sopimuskauden aikana ja tarvittaessa sopia työehtosopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden.

### **5 Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen**

Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättyneeseen 31.1.2023.

Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Sopimuksen irtisanoja on velvollinen irtisanomisen yhteydessä ilmoittamaan kirjallisesti pääkohdittain ne muutokset, jotka työehtosopimukseen halutaan tehdä. Muussa tapauksessa irtisanominen on mitätön.

Helsingissä, 25. päivänä toukokuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY



Tuomas Aarto



Minna Ääri

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY

Karola Baran

Sami Hiltunen

Ava Lainema

**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 5 pages before this page

Dokumentet inneholder 5 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 5 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 5 sider før denne side

Detta dokument innehåller 5 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foesatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende