

## NEUVOTTELUTULOS

### Suomen kansallisoopperan ja -baletin päivätekniikan työehtosopimuksen uudistaminen

Aika 28.4.2023

Paikka Teams-kokous

Läsnä	Palvelualojen työnantajat PALTA ry Harri Gröhn Vuokko Piekkala Lotta Niemelä Katja Karjalainen Tapio Säkkinen	TEME ry Karoliina Huovila Ava Lainema Matti Liukkonen Kristiina Seikkula
-------	--	--

Sopimusosapuolten välillä on tänään etäyhteyksin saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

#### 1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2025. Sopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

#### 2. Palkantarkistukset

##### 2.1. Palkankorotukset vuonna 2023

###### Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 3,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.5.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,0 %:lla.

Luottamushenkilön korvausta korotetaan 1.5.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,0 %:lla.

###### Kertaerä

Kertaerän suuruus on 500 euroa ja se maksetaan syyskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Kertaerä maksetaan vain kuukausipalkkaisille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 20.6.2023 ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä tai työsuhde on alkanut näytöntövuoden 2023 alussa, ollut voimassa koko edellisen näytöntövuoden (2022–2023) ja on voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan myös, jos työntekijä on sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovitusajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertaerää ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut (pois lukien eläköitymiset) tai työnantaja on irtisanonut työntekijän henkilöperusteella ennen kertaerän maksuajankohtaa.

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, lomarahaa, ylityökorvausta tai perustunti/tuntipalkkaa laskettaessa.

## **2.2. Palkankorotukset vuonna 2024**

### **Paikallinen palkkaratkaisu**

#### Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti tavoitteena hyödyntää palkantarkistusta henkilökohtaisen arviointijärjestelmän uudistamiseen siten kuin kohdassa 4 todetaan.

#### Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa 30.4.2024 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

### **Palkantarkistusten toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua**

#### Yleiskorotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,5 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 %:lla.

Luottamushenkilön korvausta korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,0 %:lla.

#### Yrityskohtainen erä

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työnantaja käyttää lisäksi 1.6.2024 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 tammikuussa 2024 maksetuista 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 luottamushenkilöille, miten yritysکوhtaainen 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.

### **3. Työehtosopimukseen tehtävät muutokset**

#### **3.1. Työntekijän ja työnantajan tehtävät ja velvollisuudet**

Poistetaan työehtosopimuksen 5 §:n viimeinen kappale:

~~Jos työnantaja on antanut työntekijälle parempia etuja, taikka työnantaja ja työntekijä ovat sopineet paremmista eduista kuin tämä työehtosopimus edellyttää, ei näitä etuja tämän sopimuksen perusteella huononnetu.~~

#### **3.2. Perhevapaamääräysten päivittäminen**

##### Siirtymämääräys

Työehtosopimuksen 28 §:n ja 30 §:n perhevapaamääräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaantulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 10.5.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 10.5.2023, noudatetaan työsuhteessa 25.2.2022–9.5.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

##### Työehtosopimus

Muutetaan työehtosopimuksen 28 § kuulumaan seuraavasti:

##### 28 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuus

1. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan hänen varsinainen palkkansa raskausrahakauden alusta lukien yhteensä enintään 40 yhdenjaksoiselta arkipäivältä.

Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että:

- 1) työntekijä on ollut Oopperan ja Baletin palveluksessa välittömästi ja keskeytyksettä ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta;
  - 2) raskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista; ja
  - 3) työnantajalle esitetään todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.
2. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin tai 9 luvun 9 §:n nojalla vanhempainrahaan, maksetaan hänen varsinainen palkkansa 32 ensimmäiseltä vanhempainrahapäivältä. Tämän ylittävältä ajalta myönnettävä vanhempainvapaa on palkatonta.

Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että:

- 1) työntekijä on ollut Oopperan ja Baletin palveluksessa välittömästi ja keskeytyksettä ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta;
  - 2) vanhempainvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.  
Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.  
Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa; ja
  - 3) työnantajalle esitetään pyydettyä todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevydestä.
3. Vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää.
4. Työntekijän on pyrittävä ilmoittamaan työnantajalle raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata.

Muutetaan työehtosopimuksen 30 § kuulumaan seuraavasti:

### 30 § Päivärahan sekä raskaus- ja vanhempainrahan siirtyminen työnantajalle

1. Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, raskaus- ja vanhempainrahaan siirtyy palkallisen sairausloman, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkan määrää.
2. Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain nojalla työnantajalle suoritettavan päivä-, raskaus- tai vanhempainrahan hakemista varten.

3. Sairausloma-, raskaus- tai vanhempainvapaa-ajan palkka voidaan maksaa vähennettynä päivä-, raskaus-, tai vanhempainrahan määrällä, jos oikeus päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaan ei siirry työnantajalle siksi, että työntekijä on laiminlyönyt noudattaa edellisessä kohdassa tarkoitettuja määräyksiä ja ohjeita.
4. Mikäli kertausharjoitusten ajalla on maksettu työntekijälle palkkaa, oikeus kertausharjoituksista maksettuihin päivärahoihin siirtyy työnantajalle.

### **3.3. Tilapäinen hoitovapaa**

Poistetaan työehtosopimuksen 29 §:n 4. kappaleen viimeinen virke:

~~Työntekijän on pyynnöstä esitettävä selvitys myös toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.~~

### **3.4. Opintovapaa**

Muutetaan työehtosopimuksen 32 § kuulumaan seuraavasti:

32 § Opintovapaa

Opintovapaalakia sovellettaessa:

- 1) synnytyksestä aiheutuvan työkyvyttömyyden katsotaan alkavan synnytyksestä ja päättyvän kuuden viikon kuluttua, ellei lääkärintodistuksesta muuta ilmene.
- 2) Opintovapaalakia ei sovelleta ammattiyhdistyskoulutukseen.

#### Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa ja -asetuksessa. Mikäli opintovapaalla oleva synnyttävä vanhempi anoo raskaus- ja vanhempainvapaata, 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 aikaisemmin tai kestänyt kauemmin. Kyseinen aika (viisi viikkoa tai lääkärintodistuksen mukainen tätä pidempi työkyvyttömyysaika) on yleensä palkallista raskaus- ja vanhempainvapaata. Välittömästi tämän raskaus- ja vanhempainvapaan jälkeen jatkuu opintovapaanvuoksi myönnetty työloma.

### **3.5. Ammatillinen koulutus**

Lisätään työehtosopimuksen 41 §:n 1. kohdaksi uusi kohta:

Osapuolet pitävät tärkeänä työnantajan toiminnan kannalta merkityksellisen työntekijän ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Liitot suosittelevat,

että paikalliset osapuolet keskustelevat niistä tavoista, joilla työnantajan toiminnan kannalta merkityksellistä työntekijän ammatillista osaamista voidaan ylläpitää ja kehittää.

### **3.6. Sukupuolineutraalit nimikkeet**

Muutetaan työehtosopimuksessa käytetty esimies-termi esihenkilöksi.

Muutetaan työehtosopimuksessa käytetty luottamusmies-termi luottamushenkilöksi sekä liitteen 6 2 §:n 1 kohta kuulumaan seuraavasti:

Työehtosopimuksessa luottamushenkilöllä tarkoitetaan työntekijää, jonka Teme ry:hyn järjestäytyneet päivätekniikan työntekijät ovat yhdessä valinneet edustajakseen (aiemmin luottamusmies) hoitamaan tässä liitteessä mainittuja tehtäviä.

## **4. Muut asiat**

### **4.1. Palkkausjärjestelmän kehittämistä koskeva työryhmä**

Paikallinen selvitysryhmä on selvittänyt 25.2.2022 – 9.5.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen liitteen 1 kohtien 3–6 mukaisen suoritusarviointijärjestelmän uudistamis- ja kehittämistarpeita. Selvitystyön perusteella paikalliset osapuolet uudistavat henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmää nykyistä yksinkertaisemmaksi ja selkeämmäksi. Suoritusarvioinnin uudistustyö tulee saada valmiiksi joulukuun-loppuun 2023 mennessä. Varsinainen arviointi uudella arviointijärjestelmällä tehdään 30.4.2024 mennessä. Mikäli paikalliset osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen arviointijärjestelmän uudistamisesta, tehdään arvioinnit 25.2.2022 – 9.5.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen suoritusarviointijärjestelmän mukaisesti 30.4.2024 mennessä.

Koska osapuolet tarvitsevat aikaa kehittämistyöhön ja arviointijärjestelmän käyttöönottoon, vuonna 2023 voidaan poiketa em. liitteen 1 kohtien 3–6 mukaisesta henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista. Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa määräytyy tällöin vuoden 2021 tai 2022 arvioinnin perusteella siihen saakka, kunnes arvioinnit on tehty. Jos työntekijän henkilökohtaisen palkanosan suuruus nousee arvioinnin tuloksena, työnantaja maksaa työntekijälle erotuksen takautuvasti ajalta 1.5.2023 – 30.4.2024 toukokuun 2024 palkanmaksun yhteydessä.

Tämän työehtosopimuksen osapuolet tekevät 25.2.2022 – 9.5.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen suoritusarviointijärjestelmään tarvittavat muutokset paikallisten osapuolten esityksen mukaisina.

### **4.2. 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 28.2.2025. Sopimus jatkuu tämän 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, 28. päivänä huhtikuuta 2023

Neuvottelutuloksen saavuttaminen edellyttää, että molempien sopimuspuolten pääneuvottelijat toimittavat toisilleen hyväksymisilmoituksen. Hyväksymisilmoitus toimitetaan toisen osapuolen neuvottelijalle sähköpostin välityksellä.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO TEME RY