

TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

2014 - 2016

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

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry Teme
Meritullinkatu 33 A 31, 00170 Helsinki
Puh. (09) 2511 2140
www.teme.fi

I LUKU: YLEINEN OSA	1
1 § Soveltamisala	1
2 § Työnantajan yleiset oikeudet	1
3 § Työsuhteen alkaminen	1
4 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet.....	2
5 § Paikallinen sopiminen	3
6 § Sopimuksen voimassaolo ja suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin.....	4
7 § Työrauha.....	4
8 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun periminen	4
II LUKU: PALKKAUS	5
9 § Työntekijän oikeus palkkaan	5
10 § Vähimmäispalkka.....	5
10a § Tanssijan vähimmäispalkka	6
A. TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKKA	6
11 § Tehtäväkohtaisen palkan määrittäminen	6
12 § Palkkahinnoittelussa tarkoitetun koulutuksen ja muun pätevyyden puuttuminen	8
13 § Työntekijän siirto muuhun työhön	8
14 § Osa-aikaisen tehtäväkohtainen palkka	9
B. HENKILÖKOHTAINEN PALKKA.....	10
15 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa	10
16 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palveluaika	10
17 § Muu henkilökohtainen lisä.....	11
18 § Tulospalkkio	12
C. MUUT LISÄT	13
19 § Kannustuslisä	13
20 § Rasitelisä	13
21 § Näytäntötyöntekijän erityiskorvaus.....	13
D. MUUT MÄÄRÄYKSET	14
22 § Varsinainen palkka.....	14
23 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	14
III LUKU: TYÖAIKA.....	16
A. SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAT	16
24 § Työaikamuodot	16
25 § Tekninen näytäntötyö.....	16
26 § Taiteellinen ja itsenäinen työ.....	17
27 § Tanssijat ja sirkustaiteilijat	17
28 § Tekninen päivätyö.....	18
29 § Toimistotyö	18
30 § Lipunmyyjän työ	19
B. YLEISET TYÖAIKAJÄRJESTELYT JA LEPOAJAT	20
31 § Vuorokauden, työviikon ja työjakson alkaminen sekä näytäntövuosi	20
32 § Yötyön teettäminen	20
33 § Työvuoroluettelo	20
34 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt.....	22
35 § Viikoittainen vapaa-aika	22
36 § Viikon toinen vapaapäivä	23
37 § Vapaapäiviä koskeva erityismääräys	24
38 § Vapaapäivät teknisessä näytäntötyössä, taiteellisessa ja itsenäisessä sekä tanssijan ja sirkustaiteilijan työssä	24
39 § Vuorokausilepo	25

40 § Päivittäiset lepoajat	25
41 § Näytöntöytä koskeva erityismääräys.....	26
42 § Tanssijoita ja sirkustaiteilijoita koskeva erityismääräys	26
C. TYÖAIKAKORVAUKSET	27
43 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen.....	27
44 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla	27
45 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen	28
46 § Ylityön teettämistä koskevat rajoitukset	29
47 § Ylityökorvaus	29
48 § Sunnuntai- ja ns. aattokorvaus	30
49 § Ilta- ja yötyön määritelmät ja korvaaminen.....	31
50 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset.....	31
51 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset	32
52 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta	32
D. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	33
53 § Matkaan ja koulutustilaisuuteen käytetyn ajan lukeminen työaikaan	33
54 § Terveystieteellisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan	34
IV LUKU: VUOSILOMA.....	36
55 § Peruskäsitteet ja vuosilomalain soveltaminen.....	36
56 § Työntekijän oikeus vuosilomaan	36
57 § Työntekijän oikeus vapaaseen.....	36
58 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi	36
59 § Työssäolopäivien veroiset päivät sekä työssäolotuntien veroiset tunnit.....	37
60 § Vuosiloman pituus.....	40
61 § Vuosiloman antaminen	40
62 § Vuosiloman pidennys toimistotyössä, lipunmyynnissä ja teknisessä päivätyössä	41
63 § Vuosiloman vahvistaminen ja siirtäminen	42
64 § Vuosilomapalkka.....	43
65 § Lomaraha.....	43
66 § Lomakorvaus työsuhteen kestäessä, kun työntekijällä on oikeus vapaaseen 57 §:n perusteella	44
67 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä	44
V LUKU: TYÖLOMA JA PERHEVAPAAT	46
68 § Oikeus sairauslomaan	46
69 § Sairausloma-ajan palkka.....	46
70 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko	48
71 § Työtapaturma ja ammattitauti	48
72 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus	49
73 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	511
74§ Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiys- sekä isyysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin	53
75 § Tilapäinen hoitovapaa.....	53
76 § Opintovapaa	54
77 § Eräät työlomat.....	55
VI LUKU: LUOTTAMUSMIEHET	57
78 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus.....	57
79 § Luottamusmies	57
80 § Luottamusmiehen valitseminen	57

81 § Luottamusmiehen tehtävät.....	57
83 § Neuvottelujärjestys.....	58
84 § Luottamusmiehen asema.....	58
85 § Luottamusmiehen toimitilat	59
86 § Ansionmenetyksen korvaus	59
87 § Luottamusmieskorvaus	59
88 § Luottamusmiehen koulutus	60
VII LUKU: TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	61
89 § Työntekijän lomauttaminen	61
90 § Työsopimuksen päätyminen	62
91 § Työsopimuksen irtisanominen	62
92 § Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset tai tuotannolliset syyt).....	64
93 § Eläkkeelle siirtyminen, kuntoutustuen myöntäminen ja työhön palaaminen.....	64
VIII LUKU: ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	66
94 § Vanhuudenturva.....	66
95 § Ryhmähenkivakuutusta vastaava taloudellinen etu	66
96 § Työntekijän osoite- ja puhelinnumerotiedot.....	66
97 § Teatterin oikeudet esitykseen ja sen osiin	66
98 § Tekijänoikeuksiin liittyvät määräykset	67
IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	68
99 § Neuvottelumenettely	68
100 § Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen	68
LIITE 1: PALKKAHINNOITTELU 1.3.2014 alkaen	70
1 TEKNINEN HENKILÖKUNTA.....	70
2 TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT	71
3 TAITEELLINEN HENKILÖKUNTA.....	72
LIITE 2: MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET	74
YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	74
1 § Yleistä	74
2 § Virkamatka	74
3 § Virantoimitusmatka	74
4 § Työmatkasta maksettavat korvaukset.....	75
5 § Työmatkaan käytettävä aika	76
MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUS	76
6 § Varsinaiset matkustamiskustannukset	76
7 § Matkustamiskustannusten korvausperusteet	77
8 § Kilometrikorvaus	77
PÄIVÄRAHA	78
9 § Päivärahan maksamisedellytykset	78
10 § Matkavuorokausi.....	78
11 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat	78
12 § Päivärahan suuruus	79
13 § Alennettu päiväraha	79
MUUT KORVAUKSET	79
14 § Ateriakorvaus.....	79
15 § Majoittumiskorvauksen edellytykset.....	79
16 § Majoittumiskorvauksen määrä	80
17 § Yömatkaraha	80
ULKOMAILLE TEHTYJEN VIRKAMATKOJEN KUSTANNUSTEN KORVAUKSET	81
18 § Yleistä	81

19 § Päiväraha.....	81
20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus	82
21 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä.....	82
22 § Erinäisten kulujen korvaaminen	83
ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	83
23 § Matkaennakko	83
24 § Matkalasku.....	83
25 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen	84
LIITE 3: TAITEILIJOIDEN TEHTÄVÄNKUVAUKSIA.....	85
LIITE 4: KOULUTUSSOPIMUS	89
1 § Jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus.....	89
2 § Ammattiyhdistyspoliittinen ja vastaava koulutus	89
LIITE 5: TUNTIPALKKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	90
1 § Soveltamisala	90
2 § Tuntipalkan laskeminen	91
3 § Sairaus- ja työtapaturma-ajan sekä äitiysvapaan palkka	91
4 § Työaika	91
5 § Vuosiloma, vuosilomapalkka ja lomараha	91
6 § Arkipyhäkorvaus	92
LIITE 6: TYÖPAIKKADEMOKRATIASOPIMUS.....	94
1 § Edustus teatterin hallituksessa	94
2 § Neuvottelukunta.....	94
3 § Taiteellinen toimikunta	95
4 § Tuotantokokous	95
LIITE 7: OHJESÄÄNTÖ.....	96
ESITYKSEN VALMISTAMINEN	96
1 § Työryhmä.....	96
2 § Tehtävään valmistautuminen	96
3 § Harjoitukset.....	96
4 § Työturvallisuus.....	97
5 § Esityksen taiteellisen tason säilyttäminen	98
6 § Esitykset teatterin ulkopuolella.....	98
7 § Harjoitus- ja työtilat	98
8 § Tiedottaminen	99
LIITE 8: VIERAILEVAN OHJAAJAN, KOREOGRAFIN, SKENOGRAFIN, VALO-, ÄÄNI- JA VIDEOSUUNNITTELIJAN TEATTERITYÖEHTOSOPIMUS	100
1 § Soveltamisala	100
2 § Työsopimukset.....	100
3 § Palkkauksen perusteet.....	100
4 § Käytettävät kertoimet	100
5 § Työn luokitusperusteet.....	101
6 § Erillinen tanssinumero.....	102
7 § Apulaisohjaaja, vastaava harjoittaja, apulaiskoreografi ja koreografin assistentti	102
8 § Palkkio useasta tehtävästä	102
9 § Vuosilomakorvaus ja lomараha.....	103
10 § Palkanmaksu	103
11 § Matkakustannukset.....	103
12 § Harjoitus- ja valvontapalkkiot	103
13 § Purkuperusteet ja korvaukset	104
14 § Erityisiä määräyksiä.....	104

LIITE 9: VIERAILEVAN OHJAAJAN, KOREOGRAFIN, SKENOGRAFIN, VALO-, ÄÄNI- TAI VIDEOSUUNNITTELIJAN TYÖSOPIMUS	105
LIITE 10: VIERAILEVAN TANSSIJAN / SIRKUSTAITEILIJAN TYÖEHDOT	107
LIITE 10B: VIERAILEVAN TANSSIJAN/SIRKUSTAITEILIJAN KUUKAUSIPALKKAINEN SOPIMUS	110
LIITE 11: VIERAILEVAN TANSSIJAN/SIRKUSTAITEILIJAN TYÖSOPIMUS	111
LIITE 12: KOKONAISPALKKAUS/KOKONAISTYÖAIKA.....	113
TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2014-16 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA ...	115
MESTARI JA PUUVUSTONHOITAJA TAITEELLISENA SUUNNITTELIJANA	122
SUOSITUS	122

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 työsopimuksella. Työsopimukset on pyrittävä tekemään kirjallisesti ja niin tarkasti, että kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat käyvät ilmi. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien kirjalliset työsopimukset.

Soveltamisohje

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole työsopimuslain 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, työsopimus 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 esittämisvelvollisuudesta 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.

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 Teatteri ry:lle ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:lle tiedoksi.

6 § Sopimuksen voimassaolo ja suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2014 ja se on voimassa 31.12.2015 asti. Mikäli valtakunnallisen Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti syntyy työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken sopu toisen sopimusjakson korotuksista kesällä 2015, toinen sopimusjakso alkaa ilman erillistä sopimusta 1.1.2016 ja päättyy 31.1.2017.

Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät 15.6.2015 mennessä ole päässeet yksimielisyyteen työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen jakson sopimuskorotuksista, allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet voivat neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa tämän sopimuksen päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun.

Muussa tapauksessa sopimuksen voimassaolo jatkuu toisen 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 työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäisansio kuukaudessa luontoisetuineen on 1439,63 euron, 1.7.2014 lukien 1459,63 euron ja 1.7.2015 lukien 1465,47 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 palkkukseensa 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) ennakkoharjoittelua, 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 ammattipätevyuden 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 1900,43 euroa, 1.7.2014 alkaen 1920,43 euroa ja 1.7.2015 alkaen 1928,12 euroa.

Korkeakoulutetun tanssijan vähimmäispalkka on sopimuskauden alussa 2113,50 euroa, 1.7.2014 alkaen 2133,50 euroa ja 1.7.2015 alkaen 2142,04 euroa.

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

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 määrättäessä 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 päättä käyttä 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 tehtävänsä 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 tarkoitettu 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 työaikaa lyhyempää säännöllistä työaikaa tekevän tehtäväkohtainen palkka on samassa suhteessa alempi kuin hänen työaikansa on täyttä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Osa-aikaisen suhteellista työaikaa 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 työaikaa 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 määrävuosilisä 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 eikä toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana.

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

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

Työntekijän saman ajankohdan eri palveluksista otetaan huomioon ainoastaan yksi palvelussuhde palvelusaikaa määrittäessä. 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 täyttyisi 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 pyydettyäessä 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 tulojen 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 § Tulospalkkio

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

Tulospalkkiona voidaan maksaa ao. tulosityksikön työntekijöille osa hyödystä, 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

19 § 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.

20 § Rasitelisä

1. Alueellista toimintaa harjoittavan teatterin toimeenpanemalle kiertueelle osallistuvalla työntekijällä maksetaan rasitelisä kultakin matkavuorokaudelta. Rasitelisä on 27,65 euroa, 1.7.2014 alkaen 27,92 euroa ja 1.7.2015 alkaen 28,03 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.

21 § 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

22 § 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).

23 § 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.
2. Jäljempänä mainituissa tapauksissa työntekijän työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan kuitenkin tuntipalkan mukaan käyttäen 52 §: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 kestäämään 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

24 § Työaikamuodot

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

- 1) tekninen näytöntötyö (25 §)
- 2) taiteellinen ja itsenäinen työ (26 §)
- 3) tanssijat ja sirkustaiteilijat (27§)
- 4) tekninen päivätyö (28 §)
- 5) toimistotyö (29 §)
- 6) lipunmyyjän työ (30 §)

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.

25 § Tekninen näytöntötyö

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

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.

26 § Taiteellinen ja itsenäinen työ

1. Työntekijän työaika määräytyy 25 §: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.

27 § Tanssijat ja sirkustaiteilijat

1. Tanssijalla ja sirkustaiteilijalla on enintään 224 työpäivää näytäntövuodessa. Tanssijalla ja sirkustaiteilijalla, jonka vuosiloman pituus määräytyy 60 § 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 väliaikoineen 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 33 §, 40 § ja 42 §:ssä on määrätty.

4. Kahteen väliaikoiseen 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.

28 § 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 jaksone 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 34 §:ssä mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, edellä mainittu viikoittainen säännöllinen työaika on 7 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kutakin mainittua ylimääräistä vapaapäivää kohden.

29 § 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 34 §: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 29 §: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.

30 § 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 34 §: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

31 § 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.

32 § 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.

33 § 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 tarkoitettun ajanjakson alkua. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttua 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 vajausta, 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 vajausta, 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 paluuaikoineen. 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.

34 § 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 näytöntötyössä arkipyhien vaikutus on otettu huomioon näytöntövuosittaisten 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 28 §: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.

35 § 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 työvuoroluettelo.

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 (605/1996) 6 luvun 32 §:n nojalla. Silloin kun työntekijälle ei voida antaa hänelle 1. kohdan mukaista viikkolepoa, 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.

36 § 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 30 §:n 2. kohtaan sekä teknistä näytäntötyötä ja taiteellista työtä koskeva erityismääräys 38 §:ään.

37 § 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.

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

1. Edellä 25 §:n ja 26 §:n 1. kohdan ja 27 §: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 työnteko 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 kesävapaaksi, jos työntekijä ilman aiheetonta viivytystä tätä pyytää.

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

39 § Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava työaikalain (605/96) mukaisesti työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Teknisessä näytöntötyössä lepoaika on kuitenkin vähintään 10 tuntia.

Soveltamisohje

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

Teknisessä näytöntötyössä vähimmäislepoajasta poikkeaminen edellyttää kuitenkin aina työntekijän suostumusta.

40 § 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 tiettyinä kellonaikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että ruokailutauko pidetään tiettyjen kellonaikojen 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 lepotauon täsmälliset alkamis- ja päättymisajankohdat erityisten syiden niin vaatiessa, jollaisina voidaan pitää esim. sitä, että lepotauon 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 aterioida 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.

41 § 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.

42 § Tanssijoita ja sirkustaiteilijoita koskeva erityismääräys

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

Kahden yli 45 minuuttia kestävä 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

43 § 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 tekevälle vain toimistotyössä ja lipunmyyjän työssä sekä osa-aikatyössä kaikissa työaikajärjestelmissä.

Teknisessä päivätyössä voi lisätyötä muodostua täyttä työaikaa tekevälle 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 29 § 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.

44 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

Niillä viikoilla, joihin sisältyy edellä 34 §:ssä mainittu, säännöllistä työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, suoritetaan lisätyökorvauksena korottamaton tuntipalkka ajalta, joka ylittää

- 1) teknisessä päivätyössä 28 §:n 4. kohdan mukaisen säännöllisen työajan,
- 2) toimistotyössä 29 §:n 3. kohdan mukaisen säännöllisen työajan, ja
- 3) lipunmyyjän työssä 30 §: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.

28 §:n 2. kohdan mukaisessa keskimääräisessä viikkotyöajassa tulee työtuntijärjestelmään selvästi merkitä, millä viikolla 28 §:n 4. kohdassa/34 §:ssä tarkoitettu ylimääräinen vapaapäivä on tarkoitettu annettavaksi, jotta lisätyökynnys voidaan määritellä.

45 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

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

1) teknisessä päivätyössä 28 §:n 1. – 3. kohdissa mainittu tuntimäärä,

2) toimistotyössä (29 §), teknisen päivätyön (28 §) osa-aikatyössä ja lipunmyyjän työssä (30 §) 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 1/4 tuntia viikossa tai tasoittumisjaksossa mainittu viikkotyöaika kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä,

3) teknisessä näytöntyössä (25 §) 8 tuntia vuorokaudessa sekä 25 §:n 2. kohdassa mainittu työpäivien lukumäärä, ja

4) tanssijan ja sirkustaiteilijan työssä (27 §) 7,5 tuntia vuorokaudessa sekä 27 §:n 1. kohdassa mainittu työpäivien lukumäärä lukuun ottamatta 43 §: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 työaika 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.

Näytöntövuosittainen ylityö

Näytöntövuosittainen ylityö on työtä, jota teknisellä näytöntöyöntekijällä sekä taiteellista ja itsenäistä työtä tekevällä teetetään 25 § ja 26 §:ssä mainitun näytöntövuosittaisen 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 28 §:n 2. kohdan mukaan (keskimääräinen viikkotyöaika 35 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 28 §:n 4. kohdassa/34

§:ssä tarkoitettu työaikaa 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.

46 § Ylityön teettämistä koskevat rajoitukset

1. Työaikalaissa (605/96) tarkoitettua ylityötä saadaan teettää siten, että kalenterivuoden aikana ylityön enimmäismäärä tasoittuu keskimäärin 138 tuntiin neljässä kuukaudessa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.
2. Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan kanssa enintään 80 tunnin lisäylityön tekemisestä kalenterivuodessa. Sopimuksella ei kuitenkaan saa poiketa 1. kohdassa mainitusta 138 tunnin enimmäismäärästä.

Soveltamisohje

Ylityön teettäminen edellyttää työaikalain (605/96) 18 §:ssä tarkoitettua suostumusta.

Työaikalaissa (605/96) säädetyt ylityön enimmäismäärät tarkoittavat työaikalain mukaisesti laskettua ylityötä.

47 § 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 näytöntövuosittaisena 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.

48 § Sunnuntai- ja ns. aattokorvaus

Sunnuntaityökorvaus

1. Sunnuntaina, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, 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 52 §:ssä on määrätty. Jos työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan korottamattomasta palkasta.

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 28 § - 30 §:ssä tarkoitetulle 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 47 §:n 4. kohdan määräyksiä.

49 § 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 tekeväille.

Yötyö

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

50 § 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.

51 § 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.

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

Tuntipalkan laskeminen

1. Lisä-, yli-, sunnuntai-, aatto-, ilta- ja yötyön 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

53 § Matkaan ja koulutustilaisuuteen käytetyn ajan lukeminen työaikaan

1. Kulkeminen tai kuljetus ao. teatterin tai esimiehen määräämästä lähtöpaikasta työtehtävän suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan 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 työvelvollisuuksiinsa 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.

54 § Terveystieteellisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan

1. Kun työntekijä osallistuu työnantajan määräämiin terveystieteellisiin tutkimuksiin, jatkokäyttöön tai tarkastuksiin taikka työn edellyttämiin lääkemääräisiin 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, työaika 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 työaikaan. Tällaiseen tutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi. Mikäli tutkimus matka-aikoinen ajoittuu työntekijän varsinaiseen työaikaan, työaika 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 työaikaan, 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 työaikaan. Tutkimuksissa käynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttäen.

3. Terveystieteellisten 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

55 § 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 58 § ja 59 §: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 56 – 64 § ja 66 – 67 §:ssä ei ole toisin määrätty, vuosilomalain säännöksiä.

56 § Työntekijän oikeus vuosilomaan

Työntekijällä on oikeus saada saman työsuhteen perusteella vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 60 §:ssä mainittu määrä.

57 § 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 66 §:n mukaisesti.

58 § 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 harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan neljäätoista työpäivää sisältävää lomanmääräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista sisältää neljäätoista työpäivää (35 tunnin ansaintasääntö).

Soveltamisohje

Työssäolopäivien sekä työssäolotuntien veroisiksi rinnastetaan jäljempänä 59 §: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 työsopimuksensa 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 ansainnassa 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.

59 § 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 tarkoitettussa tapauksessa ole annettu yli kuuden arkipäivän pituista yhtenäistä vapaa-aikaa, luetaan vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi kuitenkin vain siltä osin kuin niiden määrä saman kuukauden aikana ylittää neljä päivää.

Soveltamisohje

Kevätnäytäntökauden päättyessä käyttämättä olevat vapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä.

Edellä 58 §: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 69 § - 71 §: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 (630/98) mukaisen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen vuoksi;

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

Soveltamisohje

Muu työloma (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 tyhjentyviä.

60 § Vuosiloman pituus

Työntekijät, joita koskee työpäivän 14 työpäivän tai 35 tunnin ansaintasääntö

1. Työntekijän vuosiloman pituus on jokaista 58 §: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.

61 § Vuosiloman antaminen

Vuosiloma ja kevätinäytäntökauden 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.

62 § 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 lomaa 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 60 §: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 60 §:n 1. 2 a) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 24 arki-päivää 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.

63 § 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.

64 § Vuosilomapalkka

1. Työntekijälle vuosiloman ajalta maksettava vuosilomapalkka lasketaan kultakin vuosilomaan sisältyvältä kalenteripäivältä vuosilomapäiväpalkkana, mikä on niin mones osa edellä 22 §:ssä tarkoitetusta 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, työlooma-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.

65 § Lomarahana

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 palkanmaksuajankohtaa, 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 (67 § 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 luvottomasti 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.

66 § Lomakorvaus työsuhteen kestäessä, kun työntekijällä on oikeus vapaaseen 57 §: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.

67 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

1. Palvelussuhteen päättyessä suoritetaan työntekijälle 57 – 60 §: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 64 §: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 62 §: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

68 § 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.

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

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

Soveltamisohje

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

5. Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa 64 §: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 (583/1986) 16 §:n 2 momentin tai 17 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairausloma-ajan palkasta. Sama oikeus palkkaan on päihdeongelmallisella, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan hoidosta etukäteen työnantajan kanssa. Palkkaan sovelletaan 74 §:n määräyksiä.

70 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Sairausajan palkka voidaan maksaa 69 §:n 7. kohdan estämättä täysimääräisenä, jos työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain (935/1973, myöhempien muutoksineen) nojalla palkkaa vastaava korvaus. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että asianomistaja on ilmoittanut rikoksesta poliisille, vaatinut syytteen nostamista tai esittänyt asiassa rangaistusvaatimuksen eikä tätä toimenpidettä ole asianomistajarikoksen osalta myöhemmin peruutettu. Sairausajan palkka peritään takaisin, mikäli työnantajalle ei työntekijän laiminlyönnin vuoksi makseta edellä mainitun lain mukaista korvausta.

Soveltamisohje

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

71 § Työtapaturma ja ammattitauti

1. Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslain säädännössä tarkoitetusta 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 69 §:n 5. ja 7. kohdan määräyksiä.
3. Teatteri voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan ennakkona ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.
4. Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, oikeus sairausajan palkkaan määräytyy 69 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi kuin ennakkona maksettu palkka, työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla työntekijän palkasta työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukainen kuittaus.
5. Tässä pykälässä mainitun sairausloman myöntäminen ei vähennä oikeutta 69 §:ssä mainittujen etujen saamiseen.

Soveltamisohje

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

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

Esimerkki:

A on sairastanut työtapaturman johdosta ja edut ovat määräytyneet 71 §:n 1. kohdan mukaan. A paranee ja palaa työhön vuodeksi. Tämän jälkeen A joutuu leikkaukseen saman työtapaturman aiheuttaman vamman vuoksi. Tältä viimeksi mainitulta työkyvyttömyysajalta A saa edelleen 71 §:n 1. kohdan tarkoittamat edut ja sairausloma tulkitaan edellisen sairausloman jatkoksi.

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

72 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

1. Työntekijälle, jolle on työsuhteen perusteella myönnetty toistaiseksi työkyvyttömyyseläke tai määräajaksi kuntoutustukea, ei myönnetä sairausloma 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 sairausloma yhteensä 180 kalenteripäivän ajalta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei tällöin oikeuta täyteen palkkaan.

Soveltamisohje

Työntekijän eläkelain (395/1961) 19 c §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyys-eläkkeen 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 69 §:n 4. kohdan määräystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairauslomasta. Kuntoutustukiaika otetaan huomioon palvelussuhteen kestoaikana laskettaessa 69 §: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 72 §: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 71 §: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 69 §:n määräysten mukaisesti. Jos palkkaa on maksettu 72 §:n mukaan, maksetaan jälkikäteen 69 § ja 72 §:n mukaisten palkkojen välinen erotus.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja päätöksestä valitetaan, maksetaan palkkaus edelleen 72 §: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 72 §:n määräysten mukaan. Mikäli tämäkin eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä eikä uutta eläkehakemusta enää tehdä, palkka korjataan 69 §:n mukaiseksi koko sairausloma-ajalta eli maksetaan 69 § ja 72 §:n mukaisten palkkojen erotus jälkikäteen. Mikäli taas eläke myönnetään, palkka maksetaan 72 §: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 keskeytyttäen vuoteen 2007 saakka, lääkärintodistukset tarkistetaan myös vuoden 2005 osalta.

Esimerkki 1

B on ollut maaliskuussa 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 marraskuussa 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.

73 § 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 6 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 69 §: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 74 §:ssä.”

4. Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia. Isyysvapaa on palkaton 6 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.

74 § 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 69 §, 71 § ja 73 §:n mukaisia palkkaetuja menetystä vastaavalla määrällä.

Soveltamisohje

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

75 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Työntekijällä on oikeus saada työlomaa hänen äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsensa tai muun hänen taloudessaan pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen taikka vammaisen lapsensa hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi. Työlomaa on oikeus saada saman sairauden perusteella enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan. Sama oikeus on myös sijaisvanhemmalla sekä sillä lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä 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 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vamman vaikeudesta riippuen muut aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. sokeritauti, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena, esim. vaikea sydänsairaus tai sokeritauti. Työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammaisen.

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 sairaalahoito, asevelvollisuuden suorittaminen, reservin kertausharjoituksiin osallistuminen, matkalla olosta tai opiskelusta johtuva toisella paikkakunnalla olo.

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

Jos muuta hoitajaa ei lapselle ole saatavana ja esim. puolisoiden työvuorot mahdollisine matka-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 selvítettävä, 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 työ sopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaan. Poissaolo on palkatonta.

76 § Opintovapaa

Opintovapaalakea 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.

77 § Eräät työlomat

1. Reservin kertausharjoituksiin tai pelastustoimilain (561/1999) 53 §:n 1 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätulle maksetaan kertausharjoitusten 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, 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

78 § Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on edistää Suomen Teatteri 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.

79 § 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.

80 § 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.

81 § 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
- 3) välittää luottamusmiestoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia teatterin, liittojen ja työntekijöiden välillä.

82 § 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 henkilötietolaissa (523/99) on säädetty.

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 palvelukseenuloaika,
- 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 tietosuoja 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.

83 § 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.

84 § Luottamusmiehen asema

1. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan työehto- ja työehtosopimusten 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 (viittaussääräys).

85 § 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.

86 § 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 sisältyneet 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 hoitamiselle.

87 § Luottamusmieskorvaus

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

- 1) 1-49 työntekijää, korvaus on 68,00 euroa kuukaudessa tai
- 4) 50 tai enemmän työntekijää, korvaus on 86,00 euroa kuukaudessa.

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

Pöytäkirjamerkintä

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1 eurolla 1.7.2015.

88 § 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

89 § Työntekijän lomauttaminen

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

Lomautuksen ennakoilmoitus

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 ennakoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaiselle. Ennakoilmoituksessa 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 työsopimuslain 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. työsopimuslain 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 työsopimuslain mukainen ilmoitusaika.

Työnantajalla ei ole työntekijää lomauttaessaan ilmoitusvelvollisuutta työsopimuslain 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.

90 § Työsopimuksen päättymisen

Työsopimuksen osa-aikaistaminen, päättymisen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännösten mukaisesti (viittausmääräys), ellei jäljempänä 91 § ja 92 §: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 91 §:n 1., 5., 7. ja 8. kohdissa erikseen mainittuja säännöksiä.

91 § 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 työnjohto-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 keskeytyksettä, 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 keskeytyksettä

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

Laskettaessa palvelussuhteen kestoajaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, minkä työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa työsuhteessa. Esim. äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa ei katkaise palvelusuhdetta. Asevelvollisena palveltua aikaa ei kuitenkaan lueta palvelussuhteen kestoajkaan.

Poikkeukset yleisistä irtisanomisajoista

4. Työnantajan ja ohjaajan, dramaturgin, scenografin, koreografin, sekä tanssijan/sirkustaitelijan 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 89 § 3. kohdassa tarkoitettua selvittelyä vastaava menettely.

92 § 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 kestoaikaan.

93 § 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 kestoaikaan.
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

94 § Vanhuudenturva

1. Turvatakseen työntekijän toimeentulon työkyvyttömyyden ja vanhuuden varalta teatteri suorittaa kuukausittain Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiölle summan, jonka suuruus vahvistetaan Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiön edustajiston kokouksessa.
2. Avustusten suoritusperusteet 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.

95 § Ryhmähenkivakuutusta vastaava taloudellinen etu

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

96 § 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.

97 § 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.

98 § 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 skenografin lupaa ja mahdollisesti sovittavaa korvausta luovuttaa kolmannelle osapuolelle lavastuksen tai puvustuksen kokonaisuutta tai tekijänoikeudelliselta kannalta merkittävää osaa tai skenografin suunnittelemaa julistetta.
5. Teatterin on sovittava esityksen suunnitteluun osallistuneen ohjaajan, dramaturgin, skenografin, valo- ja äänisuunnittelijan, 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- ja äänisuunnittelijan 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.

IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

99 § 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 selvitettyksi, 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.

100 § 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 1.3.2014 alkaen

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

1 TEKNINEN HENKILÖKUNTA

1a) Mestarit

Työnjohto		1877,23 – 2784,44
	1.7.2014 alkaen	1897,23 – 2804,44
	1.7.2015 alkaen	1904,82 – 2815,66

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		1815,11 – 2030,89
	1.7.2014 alkaen	1835,11 – 2050,89
	1.7.2015 alkaen	1842,45 – 2059,10

Tähän ryhmään kuuluvat mm:
Apulaismestari
Järjestäjä
Kampaaja/maskeeraaja
Ompelija
Puuseppä/metallimies/lavastevalmistaja
Tarpeistonvalmistaja
Vaatturi
Valomies/äänimies

1c) Ammattitehtävät		1746,43 – 1890,33
	1.7.2014 alkaen	1766,43 – 1910,33
	1.7.2015 alkaen	1773,50 – 1917,97

Tähän ryhmään kuuluvat mm.
Kuiskaaja
Näyttämömies (ala- ja/tai yläkoneiston hoito, muut ammattikoulutusta edellyttävät tehtävät)
Pukuhuoltaja/pukija
Tarpeistonhoitaja
Valomies/äänimies

1d)		1583,88 – 1737,81
	1.7.2014 alkaen	1603,88 – 1757,81
	1.7.2015 alkaen	1610,30 – 1764,84

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Naulakonhoitaja

Näyttämömies

Siistijä

Vahtimestari

2 TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT

2a)	Tuottaja	2264,80 – 3522,86
	1.7.2014 alkaen	2284,80 – 3542,86
	1.7.2015 alkaen	2293,94 – 3557,03

Itsenäisenä, produktiosta vastaavana tuottajana toimiva

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

		1881,42 – 2768,06
	1.7.2014 alkaen	1901,42 – 2788,06
	1.7.2015 alkaen	1909,03 – 2799,21

Pätevyys: tehtävään soveltuva korkeakoulu- tai opistotutkinto

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Kuraattori

Markkinoinnin suunnittelija

Myynti- ja markkinointisihteeri

Taloussihteeri

Tiedotussihteeri/tiedottaja

Toimistonhoitaja

Toimistos sihteeri

Tuotannon suunnittelija

Tuotantosihteeri

2c)		1814,41 – 2189,90
	1.7.2014 alkaen	1834,41 – 2209,90
	1.7.2015 alkaen	1841,75 – 2218,74

Pätevyys: Soveltuva vähintään kouluasteen ammatillinen koulutus

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Kanslisti

Kassanhoitaja

Kirjanpitäjä

Lippukassanhoitaja/lippumyymälänhoitaja

Palkanlaskija
Palkkasihteeri

2d)		1702,45 – 2046,35
	1.7.2014 alkaen	1722,45 – 2066,35
	1.7.2015 alkaen	1729,34 – 2074,62

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Lipunmyyjä

Yleinen toimistohenkilökunta: mm. henkilökuntavahtimestari, vastaanottovirkailija, puhelunvälittäjä, toimistoapulainen

3 TAITEELLINEN HENKILÖKUNTA

Ohjaaja, dramaturgi		2421,23 – 3789,88
	1.7.2014 alkaen	2441,23 – 3809,88
	1.7.2015 alkaen	2450,99 – 3825,12

Skenografi, valosuunnittelija, äänisuunnittelija ja videosuunnittelija

		2299,99 – 3617,21
	1.7.2014 alkaen	2319,99 – 3637,21
	1.7.2015 alkaen	2329,27 – 3651,76

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		2214,74 – 3477,14
	1.7.2014 alkaen	2234,74 – 3497,14
	1.7.2015 alkaen	2243,68 – 3511,13

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		1900,43 – 2888,39
	1.7.2014 alkaen	1920,43 – 2908,39
	1.7.2015 alkaen	1928,12 – 2920,02

Korkeakoulutettu tanssija / sirkustaiteilija

	2113,50 – 3101,45
1.7.2014 alkaen	2133,50 – 3121,45
1.7.2015 alkaen	2142,04 – 3133,94

LIITE 2: MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleistä

1. Tämän liitteen määräyksiä sovelletaan matkoihin ja teatterin ulkopuolella tapahtuviin näytäntöihin kotimaassa.
2. Muista kuin edellä 1. kohdassa mainituista vierailuista sovitaan työntekijän/yhdistyksen kanssa.
3. Virkamatkasta maksetaan matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumiskorvausta ja yömatkarahaa.
4. Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita työntekijällä on ollut virkamatkan johdosta.

2 § Virkamatka

1. Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi virkamatkaksi katsotaan sellainen teatterin asiassa tehty matka, joka ei kuulu tavanomaisiin työtehtäviin ja joka on perustunut asianomaisen teatterin antamaan määräykseen.

Soveltamisohje

Virkamatka perustuu esimiesasemassa olevan tai toimielimen antamaan matkamääräykseen, jonka tämä voi antaa ohje- tai johtosäännössä olevan valtuutuksen tai pysyväismääräyksen perusteella. Virkamatkat eivät ole luonteeltaan tavanomaista työtehtävien hoitamista ja ne edellyttävät matkustamista työpaikan ulkopuolelle.

2. Matka, joka kuuluu työntekijän tavanomaisiin tehtäviin, katsotaan kuitenkin virkamatkaksi, jos jo matkaa järjestettäessä tiedetään, että sen aikana majoitutaan ja yövytään.

3 § Virantoimitusmatka

Määritelmä

1. Virantoimitusmatkalla tarkoitetaan työntekijän tavanomaisiin työtehtäviin liittyvää matkaa, joka suoritetaan teatterin toiminta-alueella tai sen ulkopuolella yhden matkavuorokauden aikana. Virantoimitusmatkoista korvataan matkat työpisteestä toiseen sekä työnantajan järjestämällä tai osoittamalla kulkuneuvolla tapahtuvat matkat sovitusta lähtöpaikasta tiettyyn työpisteeseen ja takaisin.

Soveltamisohje

Virantoimitusmatkassa matkustaminen on työtehtäviin liittyvänä tavanomaista eli päivittäistä, viikoittaista tai muutoin toistuvaa.

Matkakustannusten korvaukset

2. Virantoimitusmatkoihin sovelletaan 6 §:ää, 7 §:ää, 8 §:ää, 14 §:n 2. kohtaa sekä 15 § ja 16 §:iä.

Osapäivärahan suuruinen korvaus

3. Vähintään 10 tuntia kestävästä työtehtävään liittyvästä matkasta toisen kunnan alueelle vähintään 150 kilometrin päähän pysyväisluonteisesta toimipaikasta ja asunnosta maksetaan osapäivärahan suuruinen korvaus.

Soveltamisohje

Pysyväisluonteisen toimipaikan määrittelystä ks. 4 § 3. kohdan soveltamisohje

4 § Työmatkasta maksettavat korvaukset

1. Matka asunnosta toimi-, työ- tai kokoontumispaikkaan ja takaisin eli työmatka, ei oikeuta tässä liitteessä tarkoitettuihin korvauksiin muissa kuin tämän pykälän 2. – 4. kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa.
2. Jos 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 tämän liitteen matkustamiskustannuksia koskevan määräyksen mukaisena.

Soveltamisohje

Esimerkkejä matkakustannusten erotuksen korvaamisesta:

X:n vakituinen toimipaikka on A, jonka välittömässä läheisyydessä hän asuu. Hänelle ei siis muodostu työmatkakustannuksia vakituiseen toimipaikkaan saapumisesta.

Työpäivän kuluessa hän matkustaa vakituisesta toimipaikastaan A toiseen toimipisteeseen B. Toimipisteiden välinen matka on 10 km eikä julkisia kulkuneuvoja aikataulut huomioon ottaen ole käytettävissä. Kysymyksessä on liitteen 3 §:ssä tarkoitettu virantoimitusmatka ja X:lle maksetaan matkakustannusten korvaus väliltä A - B oman auton käytön mukaan. Matka-aika luetaan työajaksi.

Työpäivänsä päätyttyä kello 16.30 X matkustaa toimipisteestä B 40 km:n päässä olevaan kolmanteen toimipisteeseen C. Tämän jälkeen hän palaa 50 km:n päässä olevaan kotiinsa. Matkat toimipisteestä B työpäivän päätyttyä toimipisteeseen C ja sieltä kotiin ovat työmatkoja, joita ei pääsääntöisesti korvata ja joita ei koskaan lueta työaikaan. Koska X:lle kuitenkin muodostuu kolmanteen toimipisteeseen C matkustamisesta ylimääräisiä matkakustannuksia verrattuna normaaliin työmatkakustannuksiin vakituiseen toimipaikkaan, työntekijälle korvataan oman auton käytön mukaan työmatkakustannusten erotuksena matka B:stä C:hen ja C:stä kotiin (90 km) 4 §:n 2. kohdan perusteella.

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

Soveltamisohje

Työmatkakustannuksia korvattaessa pysyväisluonteisena toimipaikkana pidetään sitä kiinteää toimipaikkaa, jossa 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.

4. Jos pysyväisluonteista toimipaikkaa ei ole määrätty 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 § Työmatkaan käytettävä aika

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

Soveltamisohje

Matkamääräyksen antaja toteaa tarvittaessa etukäteen, mikä on kussakin tapauksessa tarkoituksenmukaisin ja teatterille edullisin matkustustapa. Muussa tapauksessa matkalaskun hyväksyjä ratkaisee asian jälkikäteen. Oman auton käyttöluvalla virka- ja virantoimitusmatkoilla on käytännössä vain se merkitys, että se helpottaa tätä harkintaa jonkinlaisena etukäteiskannanottona.

2. Virka- ja virantoimitusmatkasta ei makseta korvausta enempää kuin olisi maksettava, jos matka olisi tehty 1. kohdassa tarkoitetulla teatterille edullisimmalla tavalla.

MATKUSTAMISKUSTANNUSTEN KORVAUS

6 § Varsinaiset matkustamiskustannukset

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 seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin virkamatkaa kohden. Muita auton seisontapaikkamaksuja ei korvata.

Soveltamisohje

Välttämättöminä maksuina ei pidetä esimerkiksi vakuutusmaksuja.

Jos työntekijä on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljetuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan maksettu määrä.

7 § Matkustamiskustannusten korvausperusteet

Matkustamiskustannusten korvausta maksetaan seuraavien perusteiden mukaan:

Matkustustapa:

Rautateillä Laivalla Lentokoneella	Edullisimman vaihtoehdon mukainen maksu.
Raitiotiellä, linja-autolla tai muulla yleisellä kulkuneuvolla	Virallisen taksan mukainen maksu.
Taksilla	Suoritettu, kuitenkin enintään virallisen taksan mukainen kuljetusmaksu.
Vuokramoottori- veneellä Muulla tavalla	Suoritettu, kuitenkin enintään kohtuulliseksi katsottava maksu.

8 § Kilometrikorvaus

1. Työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulkuneuvolla tekemästä virkamatkasta maksetaan matkustamiskustannusten korvausta verohallituksen päätöksen ja sen vuosittain vahvistamien tariffien mukaisesti. Web-linkki: www.vero.fi
2. Pääkaupunkiseudulla ja muissa sellaisissa suurissa kunnissa, joissa virkatehtävien suorittaminen edellyttää matkoja pääosin kaupunkimaisessa ruuhkaliikenteessä, voidaan teatterin harkinnan perusteella maksaa edellä 1. kohdassa mainitut, autolla tehdyistä matkoista maksettavat matkakustannusten korvaukset korotettuna enintään 1 sentillä kilometriltä.
3. Jos työntekijän virka- tai virantoimitusmatkalla hänen hallinnassaan olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle virka- tai virantoimitusmatkalle osallistuvia tai työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä, maksetaan kunkin osalta edellä mainitun korvauksen lisäksi 3 senttiä kilometriltä.

PÄIVÄRAHA

9 § Päivärahan maksamisedellytykset

Päivärahaa voidaan maksaa, kun virkamatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta ja työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö ja paluu asunnosta vai työpaikasta.

10 § Matkavuorokausi

1. Päivärahan määrittämisen perusteena käytettävä matkavuorokausi on se 24 tuntia kestävä ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.
2. Virkamatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, kun työntekijä palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa virkamatkaansa.

11 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat

1. Osapäiväraha maksetaan, kun virkamatka on kestänyt
 - 1) yli kahdeksan tuntia; tai
 - 2) yli kuusi tuntia, jos enemmän kuin kolme tuntia matkasta on tapahtunut kello 16 - 07.
2. Kokopäivärahaa maksetaan, kun virkamatka on kestänyt yli 12 tuntia.

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

Esimerkki:

Virkamatka alkaa tiistaina kello 6.00 ja päättyy torstaina kello 15.00. Matkavuorokausi lasketaan:

ti	ke	to
06.00 -	06.00 -	06.00 - 15.00

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

12 § Päivärahan suuruus

Päivärahan suuruus on verohallituksen päätöksen ja sen vuosittain vahvistaman tariffin suuruinen. Web-linkki: www.vero.fi

13 § Alennettu päiväraha

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

Soveltamisohje

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

MUUT KORVAUKSET

14 § Ateriakorvaus

1. Jos yli kuusi tuntia kestävästä virkamatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään kymmenen kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle ateriakorvausta 9,00 euroa.
2. Mikäli työntekijä joutuu yli seitsemän tuntia kestävä ja vähintään 15 kilometrin etäisyydelle työpaikasta tai asunnosta ulottuvan virantoimitusmatkan aikana aterioimaan omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan, hänelle maksetaan 2,02 euron suuruinen 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. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu selvitys kustannuksista. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään. Eväitä ei korvata.

15 § Majoittumiskorvauksen edellytykset

1. Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään 16 §:n enimmäismäärän suuruisena. Milloin majoittumismaksuun sisältyy ateriaetuuksia, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

2. Milloin teatteri järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli teatterin tarjoamaa majoitusta ei käytetä, majoittumiskorvauksena maksetaan työntekijälle vain teatterin järjestämän majoituksen kustannuksia vastaava määrä.

Soveltamisohje

Määräys koskee yleensä vain majoitusliikkeelle maksettuja korvauksia. Lisäksi voi kyseeseen tulla esim. eri yhteisöjen ns. lepotilat, joiden käytöstä yhteisö perii korvauksen, vaikka kyse ei ole majoitusliikkeestä. Jos majoittumismaksuun sisältyy aamiaista lukuun ottamatta aterioita, majoittumiskorvaus maksetaan vain huoneen hinnasta. Majoitusliikkeen laskusta tulee ilmetä eriteltyinä siihen sisältyneet, työntekijältä veloitetut ateriat.

Kun teatteri maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että muonitus, maksetaan työntekijälle alennettu päiväraha. Jos teatteri maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan työntekijälle alentamaton päiväraha.

Korvaus on enintään vahvistettu enimmäismäärä, jollei ao. teatteri erityisestä syystä toisin päättä.

3. Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut virkamatkalla tai työtehtävissään majoittumispaikkakunnalla tai muulla kuin kotipaikkakunnallaan kello 21.00 – 7.00 vähintään neljä tuntia ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

16 § Majoittumiskorvauksen määrä

1. Edellä 15 §:ssä tarkoitetun majoittumiskorvauksen enimmäismäärät ovat:
 - Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen: 158 euroa
 - Muut kunnat: 98 euroa
2. Asianomaisen teatterin päätöksellä voidaan yksittäistapauksessa erityisistä syistä maksaa edellä olevia enimmäismääriä ylittävät majoittumiskustannukset.

Soveltamisohje

Erityisenä syynä voidaan pitää esim. sitä, että paikkakunnalla ei ole ollut saatavana muuta kuin enimmäiskustannukset ylittävä majoitus tai työnantaja on tilannut etukäteen majoituksen.

17 § 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 10 euron yömatkaraha.

Soveltamisohje

Yömatkaraha maksetaan esim. silloin, kun työntekijä yöpyy sukulaisten luona.

2. Yömatkarahaa ei makseta, jos

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

ULKOMAILLE TEHTYJEN VIRKAMATKOJEN KUSTANNUSTEN KORVAUKSET

18 § Yleistä

Matkustamiskustannusten korvauksen, päivärahan ja hotellikorvauksen maksamisen osalta noudatetaan 1 § – 10 §:n sekä 15 §:n 2. kohdan määräyksiä.

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 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 kaksitoista 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. Virka-matka 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 päiväraha siten kuin edellä 13 §:ssä on todettu.
2. Milloin hotellikorvaus, jonka perushintaan sisältyy edellä mainittuja aterioita, ylittää hotellikorvauksen enimmäismäärän, otetaan ylittävä osa huomioon lisäämällä se 1. kohdassa 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 työntekijä on ollut hotellin sijaintipaikkakunnalla kello 21.00 – 7.00 vähintään neljä tuntia.

21 § Ulkomaan päivärahän ja hotellikorvauksen määrä

Ulkomaan päivärahän ja hotellikorvausten määrät ovat samat kuin valtion virkamiehillä.
Web-linkki: www.vero.fi

22 § Erinäisten kulujen korvaaminen

Virkamatkasta aiheutuvina kuluina korvataan lisäksi seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät 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 1 500 euron vakuutusmäärästä sekä virka-miehen enintään 31 päivää kestävä virkamatkaa varten ottaman kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin, tai virkamiehen koko vuoden ajaksi ottaman matkustajavakuutuksen enintään 50 euron vakuutusmaksu,
- 5) välttämättömät virkamatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra, sekä
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat kulut.

ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

23 § Matkaennakko

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

24 § Matkalasku

1. Matkalasku on laadittava teatterin hyväksymälle matkalaskulomakkeelle. Laskun tulee sisältää selvitys matkan tarkoituksesta, matkustustavasta, matkareitistä sekä saapumis- ja lähtemispäivämääristä kellonaikoihin kunkin paikkakunnan osalta. Laskussa on lisäksi mainittava, kenen määräyksestä virkamatka on tehty. Matkalaskuun on liitettävä tarvittavat tositteet.
2. Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite on niistä ollut saatavilla.

25 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen

1. Matkalasku on esitettävä viivytystä matkan päätyttyä. Matkakustannusten korvausten maksamisen edellytyksenä on, että matkalasku esitetään viimeistään kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä sille henkilölle, jolle voimassa olevien määräysten mukaan laskun hyväksyminen kuuluu. Laskua vastaanottaessa on siihen merkittävä sen saapumispäivä.
2. Mikäli matkalaskua ei työntekijästä riippumattomasta syystä ole voitu esittää 1. kohdassa 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. Hyväksytyä 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 työsuojelullisista kysymyksistä.
6. Koreografi valvoo koreografoimiensa 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 ulkomaisten teatteritapahtumien seuraamisesta työaikana sekä niiden korvaamisesta on aina sovittava työntekijän ja teatterin välillä.

3. Dramaturgi toimii teatterin ohjelmistoon tulevien näytelmä- ja muiden dialogimuotoisten tekstien tai niiden osien muokkaajana ja sovittajana. Esityksen valmistamiseen työryhmän varsinaisena jäsenenä osallistuvalla dramaturgille järjestetään riittävästi työaikaa tekstin vaatimaan dramaturgiseen muokkaustyöhön sekä ohjaajan ja muun työryhmän kanssa tehtävään työhön. Tämän työn aikana tehtävästä muusta työstä on neuvoteltava dramaturgin kanssa. Itsenäisessä dramatisointityössä 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 tehtävänkuvaus

1. Tässä tehtävänkuvauksessa 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. Hyväksytyä suunnitelmaa ei voida muuttaa ilman molemminpuolista 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 § 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 taideteollisen 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.

2 § Ammattiyhdistyspoliittinen ja vastaava koulutus

1. Yhteistyön parantamiseksi ja työrauhan ylläpitämiseksi allekirjoittajajärjestöt suosittavat osapuolten yhteistä työsuhteasioihin ja työturvallisuuteen liittyvää koulustoimintaa.
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
- 28 § Tekninen päivätyö
- 31 § Vuorokauden, työviikon ja työjakson alkaminen sekä näytäntövuosi
- 32 § Yötyön teettäminen
- 33 § Työvuoroluettelo
- 34 § Viikoittainen vapaa-aika
- 37 § Vapaapäiviä koskeva erityismääräys
- 39 § Vuorokausilepo
- 40 § Päivittäiset lepoajat
- 43 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen
- 45 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen
- 46 § Ylityön teettämistä koskevat rajoitukset
- 47 § Ylityökorvaus
- 48 § Sunnuntai- ja ns. aattokorvaus
- 49 § Ilta- ja yötyön määritelmät ja korvaaminen
- 50 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset
- 51 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset
- 52 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta
- 53 § Matkaan ja koulutustilaisuuteen käytetyn ajan lukeminen työaikaan
- 54 § Terveystieteellisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan
- 76 § Opintovapaa
- 94 § Vanhuudenturva
- 99 § Neuvottelumenettely
- 100 § Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen sekä

soveltuvin 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 52 §: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 69 §, 71 § ja 73 §: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.

5 § Vuosiloma, vuosilomapalkka ja lomarahat

1. Vuosiloman pituus määräytyy tämän sopimuksen 60 §: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. Lomarahat määräytyy tämän sopimuksen 65 §:n mukaisesti.
4. Työntekijän oikeus vapaaseen sekä lomakorvaukseen määräytyvät tämän sopimuksen 57 § ja 66 §:n mukaisesti.

6 § Arkipyhäkorvaus

1. Pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattualta 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 sattualta 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 arkipyhinä, 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 valitsevia 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, puuvustonhoitaja).

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 terveellisyyden 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 vastuualueitten suunnittelijoiden kanssa.
2. Esityksen valvonnasta sovitaan teatterin johdon ohjaajan, koreografin ja skenografin 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 on järjestettävä mahdollisuus tutustua niihin edeltäkäsien. Mikäli em. työntekijä katsoo lisäharjoitukset tarpeellisiksi, niiden järjestämisestä sovitaan teatterin kanssa. Toisella paikkakunnalla tapahtuvan esityksen valvonnasta sovitaan erikseen teatterin ja ohjaajan, koreografin sekä skenografin 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 skenografille rauhallisen ja muutoin työtä vastaavan työtilan. Eriksien sovittaessa työntekijä voi työskennellä muualla kuin teatterin tiloissa.

8 § Tiedottaminen

Teatterin johto ja markkinointi vastaavat valmisteltavan ja ohjelmistossa olevan esityksen tiedottamisesta yhteistyössä taiteellisten suunnittelijoiden kanssa.

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 työsuhhteissa.

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 luokitukselta teatterin ja työntekijän välisissä neuvotteluissa. Työn luokituksessa otetaan huomioon tehtävän asettamat taiteelliset ja taidolliset vaatimukset.

Tuntipalkka saadaan sovitusta kuukausipalkasta käyttäen jakajana teatterialan työehtosopimuksen 52 §: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 sisällöltään tai ulkoisilta mittasuhteiltaan voidaan katsoa normaalia vaikeammaksi ja jonka toteuttamiseksi tarvitaan laajempaa ennakkovalmistelua ja/tai huomattavan suurta 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 esiintyjä vrt. ammattilainen/amatööri tai tuplamiehitys.

C. Pienimuotoinen

- ohjaustehtävä on sellainen, joka kestoaltaan 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 204,30 euroa, 1.7.2014 lukien vähintään 206,06 euroa ja 1.7.2015 lukien vähintään 206,88 euroa. Harjoituksista maksetaan 1,5-kertainen tuntipalkka tehdyiltä tunneilta.

7 § Apulaisohjaaja, vastaava harjoittaja, apulaiskoreografi ja koreografian 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 koreografian johdolla, mutta omaa koreografista vastuuta. Hän saattaa esimerkiksi vastata esityksen tiettyjen kohtausten koreografioinnista. Apulaiskoreografian palkkio määräytyy koreografian 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 koreografian palkkaan ilman suunnitteluun liittyvää kerrointa toteutuneen työmäärän mukaan ottaen huomioon valmistutumiseen kuluneen ajan.

Koreografian assistentti avustaa koreografia tanssiteoksen luomisprosessin aikana. Koreografian assistentin palkkaus määräytyy taiteellisen vastuun sekä työn laajuuden ja vaativuuden mukaan. Työ on mahdollista rinnastaa joko koreografian 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 maksetaan päiväraha ja muut matkustamiskustannusten korvaukset teatterialan työehtosopimuksen liitteen 2 mukaan. Matkojen määrästä, matkustustavasta ja hotelli-/muun majoituksen päivämääristä sovitaan työsopimuksella.

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/koreografian 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:

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, koreografian, 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.

Näytös

Tanssija/sirkustaiteilija

A-tehtävä		168,92 euroa/näytös
	1.7.2014 lukien	170,56 euroa/näytös
	1.7.2015 lukien	171,24 euroa/näytös
B-tehtävä		138,95 euroa/näytös
	1.7.2014 lukien	140,30 euroa/näytös
	1.7.2015 lukien	140,86 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:		22,88 euroa/tunti
	1.7.2014 lukien	23,10 euroa/tunti
	1.7.2015 lukien	23,19 euroa/tunti

B-tehtävä:		20,06 euroa/tunti
	1.7.2014 lukien	20,26 euroa/tunti
	1.7.2015 lukien	20,34 euroa/tunti

II vaihtoehto

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

Harjoituspalkkavaihtoehdosta 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 vaativuus.

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 työsuhde 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 soveltuvin osin teatterialan työehtosopimusta pois lukien seuraavat kohdat:

15 §

16 §

65 §:ää ei sovelleta vieraileviin tanssijoihin tai sirkustaiteilijoihin joille maksetaan lomakorvauksena 12 % palkasta. Liite 10B:n mukaisesti vierailevan tanssijan/sirkustaiteilijan kuukausipalkkaisuun sopimukseen sovelletaan kuitenkin 65 §:ää.

76 §

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 sairauslomia koskevat säännöt siltä osin kuin niillä on selkeä liityntä työhön.

LIITE 10B: VIERAILEVAN TANSSIJAN/SIRKUSTAITEILIJAN KUUKAUSIPALKKAINEN SOPIMUS

Vierailevan tanssijan/sirkustaiteilijan kanssa voidaan tehdä kuukausipalkkainen määräaikainen sopimus yhtä esitystä varten. Vierailevan tanssijan/sirkustaiteilijan vähimmäispalkka on sopimuskauden alussa 2258,50 euroa, 1.7.2014 alkaen 2278,50 euroa ja 1.7.2015 alkaen 2287,61 euroa.

Soveltamisohje

Vierailusopimus ei ole osa-aikaisuuden peruste.

Vähimmäispalkka korottuu sopimuskauden aikana yleiskorotuksin.

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 tasaantumisen määräajan puitteissa tapahtuu, on heidän välittömästi otettava yhteys työryhmän vastuuhenkilönä toimivaan tai teatterin johtoon.
3. Edellisessä kohdassa tarkoitettussa tapauksessa, mikäli työntekijä suostuu ylitöihin, korvataan ylityöt vuosittaisena ylityönä tämän työehtosopimuksen 47 §:n mukaan.

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 iltatyölisiä, lauantai- tai aattopäivien korvauksia eikä yötyölisiä, 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.

TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2014-2016 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Työehtosopimuksen hyväksyminen

Osapuolet hyväksyvät teatterialan työehtosopimuksen 2014-2016 liitteineen järjestöjen välisen 25.10.2013 hyväksytyn neuvottelutuloksen mukaisesti.

2 § Sopimuksen voimassaolo

Teatterialan työehtosopimus 2011-13 lakkaa olemasta voimassa 28.2.2014, ja se uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin.

Sopimuskausi on valtakunnallisen Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen. Sen ensimmäinen jakso on kaksivuotinen ja jatkuu 31.12.2015 saakka. Mikäli raamisopimuksen mukaisesti syntyy työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken sopu toisen sopimusjakson korotuksista kesällä 2015, toinen sopimusjakso alkaa ilman erillistä sopimusta 1.1.2016 ja päättyy 31.1.2017.

Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät 15.6.2015 mennessä ole päässeet yksimielisyyteen työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen jakson sopimuskorotuksista, allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet voivat neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa tämän sopimuksen päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun.

Muussa tapauksessa sopimuksen voimassaolo jatkuu toisen sopimuskauden päättymisen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanoa 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 § Palkantarkistukset Työllisyys- ja kasvusopimuksen raamin mukaisesti

Vuosi 2014

3.1. Yleiskorotus

Kuukausipalkkoja korotetaan 1.7.2014 20 euroa.

1.7.2014 korotetaan sopimuksen euromääräisiä korvausperusteita seuraavasti:

0,97 %:lla freelancertanssijoiden palkkiot ja rasitelisä, 0,86 %:lla liitteen 8 pykälää 6.

Vuosi 2015

3.2. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.7.2015 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 %. Korotetaan vastaavasti euromääräisiä korvauserusteita.

Vuosi 2016

3.3. Mikäli sopimusta jatketaan vuodelle 2016, toteutetaan mahdolliset korotukset vuodelle 2016 allekirjoituspöytäkirjan kohdan 2 mukaisesti.

4 § Matkakustannusten korvaukset

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

5 § Työryhmät

Asetetaan sopimuskaudella toimimaan työryhmä:

- Työryhmä, joka selvittää Liite 10B:n soveltamisalaa ja tulkintoja.

6 § Tekniset tekstimuutokset

Poistetaan 16 §:n 4. kohta.

Lisätään 38 §:n 2. a. kohdan toisen kappaleen loppuun: "sekä tanssijan ja sirkustaiteilijan työssä 37 ½ tunnin viikoittaiseen työaikaan ja viisipäiväiseen työviikkoon."

Poistetaan 43 §:n 4. kohdan viimeinen lause "jonka enimmäistuntimäärä on 126". Lause poistetaan koska sen merkitystä tanssijan tai sirkustaiteilijan työhön ei tunneta. Poistolla ei ole tarkoitus muuttaa säännön soveltamiseen liittyviä alan käytäntöjä.

Muutetaan 63 §:n 1. kohta muotoon

"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).

Poistetaan 63§:n 2 kohta.

Muutetaan 63§:n vanha 3. kohta uudeksi 2. kohdaksi muodossa

”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.

Poistetaan edellisen soveltamisohjeen viimeinen virke: ”Sairauden jatkuminen ei sinänsä estä antamasta lomaa lomakauden loppupäässä.”

Lisätään 65§:n 1. kohdan soveltamisohjeeseen toinen kappale

”Lomarahan laskukaava

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

Lisätään 73§:ään uusi 2. kohta:

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

- 4) työntekijä on ollut ao. teatteriin työsuhhteessa välittömästi ja keskeytymättä ennen isyysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta;
- 5) 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

- 6) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä. Synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan osalta todistus lapsen syntymästä voidaan esittää viipymättä isyysvapaan jälkeen.

Muutetaan 73§:n vanha 2 kohta uudeksi 3. kohdaksi muodossa:

”Äitiys- ja isyysvapaan palkkaan sovelletaan 69 §: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 74 §:ssä.”

Muutetaan 73 §:n vanha 3. kohta uudeksi 4. kohdaksi muodossa:

”Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia. Isyysvapaa on palkaton 6 arkipäivää ylittävältä osalta.”

Siirretään 73§:n vanha 4. kohta uudeksi 5. kohdaksi.

Muutetaan 74§ muotoon:

”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 69 §, 71 § ja 73 §:n mukaisia palkkaetuja menetystä vastaavalla määrällä.

Soveltamisohje

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

Muutetaan 87 §:n luottamusmieskorvausten määrät seuraavasti

- 1) 1-49 työntekijää, korvaus on 68,00 euroa kuukaudessa tai

2) 50 tai enemmän työntekijää, korvaus on 86,00 euroa kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä

Luottamusmieskorvauksia korotetaan eurolla kumpaistakin 1.7.2015.

Toteutetaan itsenäistä videosuunnittelua koskevan sääntelyn sisällyttäminen osaksi sopimuskokonaisuutta seuraavasti:

Liitteessä 1: Täydennys palkkataulukkoon kohdassa 3 Taiteellinen henkilökunta: Skenografi, valosuunnittelija, äänisuunnittelija ja videosuunnittelija

Liitteessä 3: Muutetaan otsikko kuulumaan seuraavasti:

”Taiteilijoiden tehtävänkuvauksia”

Lisätään Koreografin tehtävänkuvauksen jälkeen uusi koreografin assistentin tehtävänkuvauksia seuraavasti:

”Koreografin assistentin tehtävänkuvauksia

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.”

Lisätään videosuunnittelijan rinnastus ääni- ja valosuunnittelijaan seuraavasti:

”Valosuunnittelijan/äänisuunnittelijan/videosuunnittelijan tehtävänkuvauksia

- 1 Suunnittelija vastaa omalta osaltaan esityksen kokonaisuudesta suunnittelemalla sen valaistuksen/äänimaailman/videosisällön
- 2 Muutetaan muotoon ”suunnittelija”
- 3 Muutetaan muotoon ”suunnittelija”
- 4 Jos suunnittelija toimii jossakin muussa suunnittelutehtävässä, hänelle maksetaan tästä työstä erillinen korvaus.
- 5 Jos suunnittelija joutuu esityksen olosuhteiden muutoksen vuoksi suunnittelemaan valaistuksellisia, audioakustisia tai videosisällöllisiä muutoksia, hänelle maksetaan siitä erikseen sovittava korvaus.

Toisessa kappaleessa, muutetaan muotoon ”suunnittelija”.

6 Muutetaan muotoon ”suunnittelijoiden”.

Liitteessä 7, 2 pykälän 2 kohdassa lisätään videosuunnittelija muiden suunnittelijoiden rinnalle.

Liitteen 8 otsikkoon: ”valo-, ääni- ja videosuunnittelijan”. Myös 1 §: ”valo-, ääni- ja videosuunnittelijoiden”

Edelliseen liittyen lisätään liitteen 8 pykälään 4 ”Itsenäinen videosuunnittelija” skenografian, ääni- ja valosuunnittelijan rinnalle, ja täydennetään toiseen kappaleeseen ”valo-, ääni- tai videosuunnittelutehtävä”

Liitteen 8 pykälässä 5 täydennetään kohdissa B ja C videosuunnittelija muiden suunnittelijoiden rinnalle. Kohdassa D erillinen uusi ranskalainen viiva ”Nopean videosuunnittelutehtävän korvauksesta sovitaan erikseen.”

8 §:ssä soveltamisalaan liittyen uusi soveltamisohjeen kappale 2: ”Vähäisten videosuunnittelutehtävien osalta vähennystä ei ole rajattu.”

12 §:ssä 3 kohdassa lisätään ensimmäinen kappaleen suunnittelijoiden joukkoon videosuunnittelija.

Muutetaan Liitettä 4 seuraavasti: 1 §:n 3. kohdan Teatterikorkeakoulun nimi muotoon ”Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu”

Muutetaan Liitettä 7 seuraavasti: Muutetaan 3 §:n 3 kohdan toisen kappaleen suluissa oleva esityksestä vastaavien teknisten työntekijöiden lista muotoon: ”(valaistusestari, tehostemestari, näyttämömestari, puvustonhoitaja)”

Lisätään 3 §:n soveltamisohjeeseen uusi c) kohta muodossa ”c) Pukuharjoituksia”

Muutetaan Liitettä 8 seuraavasti: Muutetaan 6 §:n otsikko kuulumaan seuraavasti: ”6 § Erillinen tanssinumero”

Muutetaan 7§ muotoon:

”APULAISSOHJAAJA, VASTAAVA HARJOITTAJA, APULAISSKOREOGRAFI 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 koreografian johdolla, mutta omaa koreografista vastuuta. Hän saattaa esimerkiksi vastata esityksen tiettyjen kohtausten koreografioinnista.

Apulaiskoreografian palkkio määräytyy koreografian 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.

Muutetaan Liitettä 10 seuraavasti: Muutetaan 11 § muotoon:

”Muut ehdot

Vierailevaan tanssijaan/sirkustaitelijaan sovelletaan soveltuvin osin teatterialan työehtosopimusta pois lukien seuraavat kohdat:

15 §

16 §

65 §:ää ei sovelleta vieraileviin tanssijoihin tai sirkustaitelijoihin joille maksetaan lomakorvauksena 12 % palkasta. Liite 10B:n mukaisesti vierailevan tanssijan/sirkustaitelijan kuukausipalkkaisuun sopimukseen sovelletaan kuitenkin 65 §:ää.

76 §

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.”

Helsingissä 19. helmikuuta 2014

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 työsopimuksessa 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.