

2005-07

TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

2005-07

Suomen Teatteriliitto - Finlands Teaterförbund ry.
Meritullinkatu 33, 00170 Helsinki
Puh. (09) 2511 2150
www.teatteriliitto.fi

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

TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2005-07 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	5
I LUKU: YLEINEN OSA	9
1 § Soveltamisala	9
2 § Työnantajan yleiset oikeudet	9
3 § Työsuhteen alkaminen	9
4 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet	10
5 § Paikallinen sopiminen	10
6 § Sopimuksen voimassaolo ja suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin	11
7 § Työrauha	12
8 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun periminen	12
II LUKU: PALKKAUS	13
9 § Työntekijän oikeus palkkaan	13
10 § Vähimmäispalkka	13
11 § Peruspalkka	14
12 § Palkkahinnoittelussa tarkoitetun koulutuksen ja muun pätevyyden puuttuminen	15
13 § Työntekijän siirto muuhun työhön	16
14 § Osa-aikaisen peruspalkka	17
15 § Henkilökohtainen lisä	17
16 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa	19
17 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palveluaika	19
18 § Tulospalkkio	20
19 § Kannustuslisä	21
20 § Rasitelisä	22
21 § Näytäntötyöntekijän erityiskorvaus	22
22 § Varsinainen palkka	22
23 § Palkan laskeminen kalenterikuukautta lyhyemmältä ajalta	22
III LUKU: TYÖAIKA	24
24 § Työaikamuodot	24
25 § Tekninen näytäntötyö	24
26 § Taiteellinen ja itsenäinen työ	25
27 § Ns. päivätyö	26
28 § Toimistotyö	26
29 § Lipunmyyjän työ	27
30 § Vuorokauden, työviikon ja työjakson alkaminen sekä näytäntövuosi	28
Soveltamisohje	28
31 § Yötyön teettäminen	28
32 § Työvuoroluettelo	28
33 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt	30
34 § Viikoittainen vapaa-aika	31
35 § Viikon toinen vapaapäivä	32
36 § Vapaapäiviä koskeva erityismääräys	32
37 § Vapaapäivät teknisessä näytäntötyössä sekä taiteellisessa ja itsenäisessä työssä	32
38 § Vuorokausilepo	33
39 § Päivittäiset lepoajat	33
40 § Näytäntötyötä koskeva erityismääräys	34
41 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen	34
42 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla	35
43 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen	35
44 § Ylityön teettämistä koskevat rajoitukset	36

45 § Ylityökorvaus	37
46 § Sunnuntai- ja ns. aattokorvaus	38
47 § Ilta- ja yötyön määritelmät ja korvaaminen	39
48 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset	39
49 § Työaikakorvausten suorittamista koskevat rajoitukset	39
50 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta	40
51 § Matkaan ja koulutustilaisuuteen käytetyn ajan lukeminen työaikaan	40
52 § Terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan	41
IV LUKU: VUOSILOMA	43
53 § Peruskäsitteet ja vuosilomalain soveltaminen	43
54 § Työntekijän oikeus vuosilomaan	43
55 § Täysi lomanmääräytymiskuuksi	43
56 § Työssäolopäivien veroiset päivät sekä työssäolotuntien veroiset tunnit	44
57 § Vuosiloman pituus	47
58 § Vuosiloman antaminen	48
59 § Vuosiloman pidennys toimistotyössä ja ns. päivätyössä	48
60 § Vuosiloman vahvistaminen ja siirtäminen	49
61 § Vuosilomapalkka	50
62 § Lomaraha	51
63 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä	51
64 § Oikeus sairauslomaan	53
65 § Sairausloma-ajan palkka	53
66 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko	55
67 § Työtapaturma ja ammattitauti	55
68 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus	56
69 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	58
70 § Työnantajan oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- ja äitiysrahaan sekä eräisiin muihin korvauksiin	59
71 § Tilapäinen hoitovapaa	60
72 § Opintovapaa	61
73 § Eräät työlomat	62
VI LUKU: LUOTTAMUSMIEHET	64
74 § Sopimuksen tarkoitus	64
75 § Luottamusmies	64
76 § Luottamusmiehen valitseminen	64
77 § Luottamusmiehen tehtävät	64
78 § Tietojen ja selvitysten saanti	65
79 § Neuvottelujärjestys	65
80 § Luottamusmiehen asema	65
81 § Luottamusmiehen toimitilat	66
82 § Ansionmenetyksen korvaus	66
83 § Luottamusmieskorvaus	66
84 § Luottamusmiehen koulutus	67
VII LUKU: TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	68
85 § Työntekijän lomauttaminen	68
86 § Työsopimuksen päätyminen	69
87 § Työsopimuksen irtisanominen	69
88 § Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)	71

89 § Eläkkeelle siirtyminen	71
VIII LUKU: ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	73
90 § Vanhuuden turva	73
91 § Ryhmähenkivakuutusta vastaava taloudellinen etu	73
92 § Työntekijän osoite- ja puhelinnumerotiedot	73
93 § Teatterin oikeudet esitykseen ja sen osiin	73
94 § Tekijänoikeuksiin liittyvät määräykset	74
IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN ...	75
95 § Neuvottelumenettely	75
96 § Neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentuminen	75
LIITE 1: PALKKAHINNOITTELU	77
LIITE 2: MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET	80
LIITE 3: OHJAAJAN, DRAMATURGIN, SKENOGRAFIN, VALO- JA ÄÄNISUUNNITTELIJAN TEHTÄVÄNKUVAUKSET	92
LIITE 4: KOULUTUSSOPIMUS	95
LIITE 5: TUNTIPALKKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET	96
LIITE 6: TYÖPAIKKADEMOKRATIASOPIMUS	100
LIITE 7: OHJESÄÄNTÖ	102
LIITE 8: VIERAILEVAN OHJAAJAN, SKENOGRAFIN, VALO- JA ÄÄNISUUNNITTELIJAN TEATTERITYÖEHTOSOPIMUS	106
LIITE 9: VIERAILEVAN OHJAAJAN/SKENOGRAFIN/VALO-/ÄÄNISUUNNITTELIJAN TYÖSOPIMUS	110
LIITE 10: KOKONAISPALKKAUS/KOKONAISTYÖAIKA	112

TEATTERIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2005-07 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Työehtosopimuksen hyväksyminen

Osapuolet hyväksyvät teatterialan työehtosopimuksen 2005-07 liitteineen työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välillä 29.11.2004 hyväksytyyn tulopoliittista sopimusta vuosille 2005-07 koskevan neuvottelutuloksen mukaisesti.

2 § Sopimuksen voimassaolo

Teatterialan työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 15.2.2005, ja se uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin.

Sopimus tulee voimaan 16.2.2005 ja se on voimassa 30.9.2007 asti. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.9.2007 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.

Ellei 29.11.2004 allekirjoitettua tulopoliittista sopimusta koskevaa neuvottelutulosta allekirjoiteta tulopoliittiseksi sopimukseksi, tämä sopimus raukeaa.

3 § Palkantarkistukset

Vuosi 2005

3.1. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2005 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 18 senttiä tunnilta tai 30,06 euroa kuukaudelta, kuitenkin vähintään 1,9 %.

3.2. Liittoerä

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,6 % suuruisella liittoerällä.

Sopimusallalla erä käytetään tasasuuruusena prosenttikorotuksena.

Vuosi 2006

3.3. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.6.2006 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,4 % suuruisella yleiskorotuksella.

3.4. Liittoerä

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta 0,4 % suuruisella liittoerällä.

Sopimusallalla erä käytetään tasasuuruksena prosenttikorotuksena kaikille.

3.5. Tasa-arvoerä

Sopimusalan käytettävissä on 1.6.2006 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta tasa-arvoerä, jonka suuruus on 0,3 %.

Tasa-arvoerä käytetään sopimusallalla kuten liittoerän kohdalla on sovittu.

Eryteisesti on pyrittävä parantamaan niiden naisten palkkauksellista asemaa, joiden palkka ei ole sopusuunnissa työn vaativuuteen ja vaadittuun koulutukseen nähden.

3.6. Palkkahinnoittelun ja vähimmäispalkan tarkastaminen

Sopimuksen liitteessä 1 ilmi käyviä palkkahinnoittelun peruspalkkoja ja harjoittelijan peruspalkkoja korotetaan yleiskorotusta vastaavasti. Harjoittelijan vähimmäispalkka 1.3.2005 ja 1.6.2006 lukien käyvät ilmi sopimuksen 10 §:stä.

3.7. Osa-aikatyö

Osa-aikatyössä euromääräinen yleiskorotus on samassa suhteessa alempi em. euromääräisiä yleiskorotuksia kuin osa-aikatyötä tekevän peruspalkka tai siihen rinnastettava kuukausipalkka on alempi täyttä työtä tekevän vastaavaa palkkaa.

4 § Palkkajärjestelmän kehittämistoimenpiteitä vuosina 2005-2007

Palkkausjärjestelmää jatketaan kuukausipalkkaisten työntekijöiden osalta vuosina 2005-2007 kuten teatterialan työehtosopimuksessa 2003 – 2005 on sovittu.

5 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia koskevia määräyksiä muutetaan 1.1.2005 lukien, 1.1.2006 ja 1.1.2007 lukien noudattaen soveltuvin osin valtion virkamiesten em. korvausten tarkistuksia.

6 § Indeksiehto

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2005 marras-joulukuussa tarkastelemaan taloudellista tilannetta, hintojen kehitystä sekä näihin vaikuttavia tekijöitä.

Tulopoliittinen selvitystoimikunta toteaa kuluttajahintaindeksin (2000=100) nousun lokakuusta 2004 lokakuuhun 2005. Kuluttajahintaindeksin nousu lasketaan kaksidesimaalisista pisteluvuista. Indeksien nousu pyöristetään yksidesimaaliseksi muutosprosentiksi.

Mikäli kuluttajahintaindeksin nousu aikavälillä lokakuu 2004 – lokakuu 2005 ylittää 2,6 prosenttia, palkkoja korotetaan ylitettä vastaavalla määrällä seuraavan yleiskorotuksen yhteydessä. Kuitenkaan 0,4 prosentin suuruisia tai sitä pienempiä korotuksia ei makseta.

Mikäli hintojen nousu johtuu erityisistä ulkoisista syistä, keskusjärjestöt voivat sopia indeksihyvityksen toteuttamisesta toisin.

7 § Tarkastelulauseke

Tämän sopimuksen allekirjoittaneet työmarkkinoiden keskusjärjestöt kokoontuvat toukokuussa 2006 tarkastelemaan sopimuksen päämäärien toteutumista ja ansioiden kehitystä.

Ansioiden kehityksen tarkastelujakso on IV/2004-IV2005 tai sitä vastaava tilastojakso. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulopoliittista selvitystoimikuntaa. Tarkastelussa selvitetään, miten tasaisesti kaikkien palkansaajien ja eri sektorien tai sopimusalojen ansiot ovat tämän sopimuksen palkkaukselliset tavoitteet huomioon ottaen kehittyneet sopimuskauden aikana. Sektori- ja sopimusalojen selvitusten kattavuudesta sopivat tämän sopimuksen sopijapuolet. Jos palkkatilastoaineistoa ei ole, voidaan käyttää muuta luotettavaa selvitystä. Osapuolet sopivat mahdollisista toimenpiteistä.

Jos joku tulopoliittisen sopimuksen osapuolista katsoo, että edellä tarkoitettussa ansiokehitystarkastelussa ei sen jonkin sektori- tai sopimusalan osalta ole päästy sopimuksen tarkoittamaan lopputulokseen, voi asianomainen sopijapuoli vaatia ansiokehitystarkastelun siirtämistä tätä varten perustettavaan ratkaisulautakuntaan.

8 § Työryhmät

Asetetaan yhteinen työryhmä, jonka tehtävänä on sopimuskauden loppuun mennessä selvittää työaikakysymyksiä.

Osapuolet selvittävät 1.3.2005 mennessä ansiokehitystarkastelussa tarvittavan tilastoaineiston kehittämistä.

Teatterialan YT-menettelyä tarkastellaan työryhmässä sopimuskauden aikana.

9 § Tekniset tekstimuutokset

10 §:ään tehdään tekniset tekstimuutokset yhteisesti sovittavalla tavalla.

Nykyisen työehtosopimuksen 12 §:n 1 kohta muutetaan kuulumaan seuraavasti: "Mikäli työntekijän tehtävät vastaavat palkkahinnoittelussa mainittuja tehtäviä, mutta hänellä ei ole palkkahinnoittelussa edellytettyä koulutusta tai muuta pätevyyttä..."

Lisätään nykyisen työehtosopimuksen 18 §:n loppuun "...henkilökohtainen osaaminen, henkilökohtaiset työtulokset ja koulutus."

Poistetaan 55 §:n yhteydestä viimeinen soveltamisohje. Lisätään 69 ja 70 §§:iin muutokset, jotka aiheutuvat vastaavien oikeuksien myöntämisestä ottolapsen vanhemmille.

72 §:ään tekninen tarkistus 3-kohtaan: "...liitteessä 4 tarkoitettuun koulutukseen."

Poistetaan 71 §:stä lauseet "kuitenkaan vaarantamatta pääharjoituksia ja esityksiä. Tämän pykälän soveltamisesta aiheutuvat poissaolot eivät saa lisätä harjoituskertoja" ko. pykälän soveltamisohjeeseen, toisen virkkeen jälkeen "...kerrallaan. Tällöin on kuitenkin pyrittävä siihen, että pääharjoitus ja esitykset eivät vaarannu eivätkä poissaolot lisää harjoituskertoja."

Liitteeseen VIII, kohtaan 10 § matkakustannukset tekninen korjaus: "...liitteen 2 mukaan" sekä uusi 11 §, joka kuuluu: "Valvonnasta on sovittu _____."

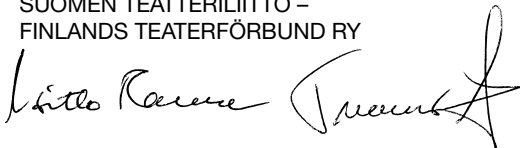
Liitteen VIII 12 §:n 2-kohtaan muutetaan "Jos harjoitukset on jo aloitettu, mutta ensi-iltaan on vielä kuukausi aikaa, korvaus on 2/3 (nyt 60 %)sovitusta palkkiosta."

Palkkausluvun muuttaminen vastaamaan tehtyjä KUNPAS-ratkaisun mukaisia palkkaus uudistuksia (kuten 1.9.2004 Kunnallinen näyttelijäin työehtosopimus).

Eläkkeelle siirtymistä käsitteleviin tekstikohtiin eläkelainsäädännön muutoksista aiheutuvat tekniset muutokset yhteisesti sovittavalla tavalla.

Helsingissä 15. joulukuuta 2004

SUOMEN TEATTERILIITTO –
FINLANDS TEATERFÖRBUND RY



TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÄT RY



I LUKU: YLEINEN OSA

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan ammattiteattereiden kuukausipalkkisiin työntekijöihin.
2. Tätä sopimusta ei sovelleta tilapäisiin tehtäviin enintään kolmen kuukauden pituiseksi määräajaksi otettuihin työntekijöihin. 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 työ sopimuksella. Työsopimukset on pyrittävä tekemään kirjallisesti ja niin tarkasti, että kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat käyvät ilmi. Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien kirjalliset työ sopimukset.

Soveltamisohje

Määräaikaisen työ sopimuksen edellytyksistä on säädetty työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa. Huolimatta määräaikaisten työ sopimusten tekemisen rajoituksista saa vieraillevan taiteilijan kiinnittää produktiokohtaisesti liitteiden 8 ja 9 määräyksiä noudattaen.

Lääkärintodistuksen esittäminen

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

Soveltamisohje

Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta tulee ilmoittaa työntekijälle työ sopimusta tehtäessä ja samalla tulee ilmoittaa työ sopimuksen raukeamisuhasta.

Työsuhteen ja siihen liittyvien oikeuksien alkaminen

3. Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien katsotaan alkavan siitä päivästä, jolloin työntekijä tosiasiallisesti ryhtyy työhön. Jos kuitenkin 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, eivätkä nämä päivät ole kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.

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.

3. Työntekijä on velvollinen alistumaan tarpeelliseksi katsottuun asianomaisen teatterin hyväksymän lääkärin suorittamaan lääkärintarkastukseen työnantajan kustannuksella.
4. 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 tulisi antaa mahdollisuus, mikäli kyseinen työ ei selvästi haittaa omassa teatterissa tehtävää työtä eikä se tapahdu työajalla. Radiotyöskentelyyn myönnetään mahdollisuus entisen käytännön mukaan. Mikäli radiotyöskentely kuitenkin selvästi haittaa omassa teatterissa tehtävää työtä, on radiotyöhön hankittava teatterin lupa.

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 peruspalkkaa 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 paikallisista 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 tarkoitettua sopimista 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 Teatteriliitto ry:lle ja Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:lle tiedoksi.

6 § Sopimuksen voimassaolo ja suhde aikaisempiin palvelussuhteen ehtoihin

1. Tämä sopimus on voimassa 16.2.2005-30.9.2007. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.9.2007 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta tämän 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 Mediatyöntekijät 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 3. 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 työsuhteen 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.

10 § Vähimmäispalkka

Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaa tekevän säännöllisen työajan vähimmäisansio kuukaudessa luontoisetuineen on 1.3.2005 lukien 1 212,97 euron ja 1.6.2006 lukien 1 238,44 euron suuruinen peruspalkka. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai siihen rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestänyt asianomaiseen teatteriin kolme kuukautta.

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 peruspalkan 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.

A. TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKKA

11 § Peruspalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vähintään liitteenä 1 olevassa palkkahinnoittelussa mainitun nimikkeen tai palkkaryhmän mukaan määräytyvä peruspalkka, jollei sopimuksen määräyksistä muuta aiheudu. Työntekijän peruspalkkaa voidaan tarkistaa palkkahinnoittelun ko. palkka-asteikon rajoissa, mikäli teatteri katsoo sen perustelluksi. Painavasta syystä peruspalkkaa voidaan tarkistaa silloinkin, kun työntekijän peruspalkka tämän jälkeen tulisi ylittämään palkkahinnoittelun häneen sovellettavan palkka-asteikon ylärajan.
2. Työntekijän peruspalkkaa palkkahinnoittelun rajoissa määrättäessä on noudatettava tarkoituksenmukaista palkkausporrastusta siten, että vaativampia ja/tai vastuullisempia kuten esimiestehtäviä suorittaville maksetaan sovellettavan palkkahinnoittelun asteikon rajoissa muita korkeampia peruspalkkoja. Samoin niille, joilla on muita sopivampi koulutus ja/tai perehtyneisyys asianomaisiin tehtäviin ja/tai pysyväisluontoisesti hankalammat työolosuhteet, pyritään maksamaan muita korkeampia peruspalkkoja palkka-asteikon rajoissa. Johtavassa asemassa tai muutoin esimiestehtävissä toimivan peruspalkkaa harkittaessa on lisäksi otettava huomioon asianomaisen teatterin ja yksikön koko.

Soveltamisohje

Teatterin pitää ensin määritellä erikseen jokaiselle työntekijälle palkkaryhmä, jota sovelletaan, ja sen jälkeen harkita peruspalkka palkkaryhmän ja sovellettavan palkkahinnoittelun asteikon rajoissa. Palkka-asteikkoa käytettäessä tulee kiinnittää huomiota työn vaativuuden ja vastuullisuuden yms. tekijöiden ohella mm. tehtävien monipuolisuuteen, edellytetyt koulutuksen pituuteen sekä asemaan organisaatiossa (esim. esimiestehtävät). Pidemmän koulutuksen saaneille vaativammassa tehtävissä toimiville maksetaan käytettävissä olevan palkka-asteikon ylempiä peruspalkkoja.

Eräiden palkkamääräysten mukaan esim. "...palkkaus voidaan suorittaa enintään 10 prosenttia korkeampana". Koska kysymyksessä on harkinnanvarainen korotusmahdollisuus, sovellettavaa asteikkoa korotetaan vain ylärajaltaan 10 prosenttia. Mikäli sanotaan "voidaan alentaa", asteikkoa alennetaan vain alarajaltaan.

3. Mikäli työntekijän nimikettä tai hänen tehtäväänsä sopivaa palkkaryhmää ei löydy palkkahinnoittelusta, peruspalkka määrätään sen nimikkeeseen 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 peruspalkka on enintään 10 prosenttia tai vastaavassa suhteessa alempi palkkahinnoittelussa tarkoitettua peruspalkkaa tai muuta palkkausta.
5. Mikäli työntekijä tekee eri palkkahinnoittelukohdissa mainittuja tehtäviä eikä yhdistelmänimikettä tai tehtävänkuvausta ole mainittu palkkahinnoittelussa, hänen peruspalkkansa 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 1 266,29 euroa ja Y:n peruspalkaksi 1 189,26 euroa. Työntekijälle määritellään painotettu peruspalkka seuraavasti:

$$\frac{40 \times 1\,266,29}{100} + \frac{60 \times 1\,189,26}{100} = 1\,220,08 \text{ euroa}$$

Työntekijälle suoritetaan 1 220,08 euron suuruinen peruspalkka.

Mikäli eri nimikkeiden tehtäviin kuuluvien 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 peruspalkkojen ja näissä tehtävissä noudatettavien työaikojen suhteessa.

12 § Palkkahinnoittelussa tarkoitettujen koulutuksen ja muun pätevyyden puuttuminen

1. Mikäli työntekijän tehtävät vastaavat palkkahinnoittelussa määritetyt tehtäviä, mutta hänellä ei ole palkkahinnoittelussa edellytettyä koulutusta tai muuta pätevyyttä, hänen peruspalkkansa on 5 - 15 % 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. Peruspalkka määrätään alennettuna asteikon mukaan 11 §:n 2. kohdan määräykset huomioon ottaen. Harkittaessa vähennyksen tekemistä tulee arvioida, miten pätevyyden

puuttuminen tosiasiaa vaikuttaa tehtävien suorittamiseen. Samoin tulee ottaa huomioon työntekijän asema ja palkkauksen suhde muihin työntekijöihin.

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

2. Ohjaajan, dramaturgin, skenografin ja valo- ja äänisuunnittelijan palkkahinnoittelun mukainen 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.

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 peruspalkka 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 peruspalkka.
3. Mikäli kysymyksessä on pysyvä, yli kahdeksan viikkoa kestävä siirto muuhun työhön, määritellään työntekijän peruspalkka 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 peruspalkkaa ei siirron vuoksi tarkisteta.

Mikäli osa-aikaisen työntekijän työaika pitenee, hänen säännöllinen työaikansa ja peruspalkkansa 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 työaikaan tekevän työntekijän palkkauksen mukainen peruspalkka 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 peruspalkkaus yhdistelmätyöntekijän peruspalkan 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 peruspalkka vahvistetaan muuttuneen työajan mukaiseksi.

14 § Osa-aikaisen peruspalkka

1. Työehtosopimuksen mukaista täyttä työaikaa lyhyempää säännöllistä työaikaa tekevän peruspalkka on samassa suhteessa alempi kuin hänen työaikansa on täyttä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Osa-aikaisen suhteellista työaikaa pidennettäessä peruspalkkaa tarkistetaan välittömästi.

2. Jos työntekijän työmäärä ja työaika vähentyvät oleellisesti, hänen peruspalkkaansa voidaan tarkistaa irtisanomisan päättyemisestä 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 § 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.

Pöytäkirjamerkintä

Uusia määräyksiä henkilökohtaisesta lisästä sovelletaan 1.9.2004 lukien.

Työntekijälle maksetaan 1.9.2004 lukien vähintään samansuuruinen harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä kuin hänelle mahdollisesti maksettiin 31.8.2004 samassa palvelussuhteessa

Soveltamisohje

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen

on keskeinen tekijä motivaation syntyemisessä.

Henkilökohtaisen lisän peruste

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, taikka muut työn onnistumisen kannalta tärkeät tekijät. Em. tekijöitä voivat olla esimerkiksi yhteistyökyky, vastuuntunto, joustavuus ja kehityshakuisuus.

Uusia työntekijöitä otettaessa voidaan palvelussuhteen alusta lukien maksaa henkilökohtaista lisää, jonka perusteena on lähinnä aikaisemmassa toiminnassa todettu ammatinhallinta ja työtulokset. Poikkeuksellisesti henkilökohtaisen lisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Työkokemus vaikuttaa myönteisesti henkilön ammatinhallintaan ja työtuloksiin. Lisäksi työkokemus luo yleensä varmuutta ja luotettavuutta työyksikön toimintaan, parantaa yhteistyötä ja toiminnan sujuvuutta ja vaikuttaa myönteisesti työyksikön tuloksellisuuteen. Näin ollen työkokemuksella on käytännössä merkittävä vaikutus työsuorituksen arvioinnissa ja henkilökohtaisen lisän maksamisessa.

Henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi, mutta myös määräaikainen lisä voi olla mahdollinen. Henkilökohtaisen lisän myöntämisen ja muuttamisen pitäisi perustua henkilön työsuorituksen arviointiin, joka voidaan suorittaa esim. vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on työntekijän tehtävien määrän ja laadun muuttumisesta aiheutuva palkkausperusteiden uudelleen arviointi tai työntekijästä itsestään johtuva työtulosten huomattava huonontuminen.

Paikallinen käsittely

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

Esimiehet suorittavat arvioinnin noudattaen sopimuksessa mainittuja ja niitä täydentäviä paikallisesti vahvistettuja arviointiperusteita. Objektiiivisuus toteutuu parhaiten, jos arvioijia on kaksi. Esimiesten suorittaman arvioinnin pitää olla objektiivista ja tasapuolista ja eri esimiesten arvioinnin yhteismitallista. Esimiehille on annettava riittävä ohjaus henkilökohtaisten lisien käytöstä ja työsuorituksen arvioinnista.

Työnantaja päättää henkilökohtaisesta lisästä ottaen huomioon esimiesten suorittaman arvioinnin.

Henkilökohtainen lisä voidaan ilmoittaa esim. peruspalkka 1 261,24 euroa + 84,09 euroa hl. Yleensä peruspalkan tarkistukset eivät vaikuta henkilökohtaiseen lisään.

Pöytäkirjamerkintä

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin 1.9.2005 lukien vähintään 0,6 % laskettuna teatterin palveluksessa olevan tämän sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin 1.9.2006 lukien vähintään 0,8 % laskettuna teatterin palveluksessa olevan tämän sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

Työnantajan on käytettävä harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin 1.9.2007 lukien vähintään 1,1 % laskettuna teatterin palveluksessa olevan tämän sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä.

16 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa

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

Pöytäkirjamerkintä

Henkilökohtaista lisää koskevien uusien määräysten tultua voimaan 1.9.2004 lukien kaikkien niiden, joilla on oikeus saada kokemuslisää, henkilökohtainen peruspalkka nousee 5 %:lla kokemuslisien määrästä (0-3) riippumatta.

1.9.2004 lukien ei makseta enää kokemuslisää, vaan kokemuslisäjärjestelmä korvataan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisella osalla. Siirtymävaiheessa maksetaan niille, joilla on vähintään 5 vuotta kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa, 1.9.2004 lukien henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaista osaa siitä riippumatta, onko asianomaisille maksettu 31.8.2004 harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää.

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

17 § Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava palveluaika

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

Soveltamisohje

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

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

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

Työntekijän saman ajankohdan eri palveluksista otetaan huomioon ainoastaan yksi palvelussuhde palvelusaikaa määrättäessä. Jos työntekijällä on samana ajankohtana ollut useita osa-aikaisia em. 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.

4. Osa-aikatyöstä luetaan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaksi ajaksi sen suhteellinen osuus ko. tehtävän säännöllisestä työajasta.

Soveltamisohje

Jos ao. henkilön henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttava työaika on ollut esim. 50 % täydestä työajasta, tästä palvelusta luetaan täysiaikaisessa työssä 50 % henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaksi ajaksi ja 50 %:n osa-aikatyössä se luetaan kokonaan henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiseen osaan oikeuttavaksi ajaksi.

5. Lisää oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa vähennetään ne kalenteripäivät, jona työssäolo on ollut keskeytyneenä tai jona työssäolo henkilön palvelukseen ottamisen tapahduttua ei vielä ole alkanut. Työssäolon aika on määritelty 9 §:ssä.

Soveltamisohje

Vähennykset lasketaan kalenteripäivinä, jolloin 30 päivää on yksi kuukausi. Vähennettävä aika siirtää lisään oikeuttavan ajan täyttymistä vastaavan ajan verran eteenpäin. Jos vähennettävä aika on esim. kaksi päivää, lisään oikeuttavan ajan täytyminen siirtyy kahdella päivällä.

Vähennys suoritetaan laskemalla eri palvelussuhteista vähennettävät päivät yhteen.

6. 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 yksityisasiain 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.

18 § Tulospalkkio

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

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

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

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

Soveltamisohje

Tulospalkkion perusteena olevien tavoitteiden asettaminen

Tulospalkkion perusteeksi valitaan asianomaisessa yksikössä yleensä kaksi tai useampia tavoitteita, jotka kuvaavat toiminnan onnistumista mahdollisimman monipuolisesti. Näiden palkkion perusteeksi valittujen tavoitteiden ylittämisestä riippuu tulospalkkion maksaminen ja määrä siten kuin siitä on ennalta päätetty.

Tulospalkkion perusteeksi asetettavia tavoitteita valittaessa on otettava huomioon, että jonkin käyttäytymisen palkitsemisella on toimintaa ohjaava vaikutus. Palkitsemiseen liittyy viesti työnantajalta henkilöstölle, että palkittava tavoite on arvokas ja tavoiteltava, keskittyäkää lähinnä siihen. Onkin harkittava, halutaanko painottaa esimerkiksi helposti mitattavaa tuottavuutta vai vaikeammin mitattavaa vaikuttavuutta, lyhyen vai pitkän tähtäimen tuloksia, ryhmän vai yksilön tuloksia jne. Toisinaan lyhyen aikavälin tulosten palkitseminen ohjaa toimintaa tiettyyn suuntaan, joka pitemmällä aikavälillä saattaa vääristää toimintaa. Toisaalta liian pitkän aikavälin tulosten palkitsemisella ei juuri saavuteta henkilöstöä motivoivia vaikutuksia.

Henkilöstön osallistuminen asian valmisteluun

Kun tulospalkkion käyttöönotto on alustavasti valmisteltu, asia käsitellään henkilöstön/henkilöstön edustajien kanssa sopivissa kokouksissa

- tavoitteena on henkilöstön sitoutuminen tuloksellisuuden mittaamiseen
- teatterikohtaiset keskustelut käydään työyksiköissä esimiesten ja alaisten kesken sellaisissa kokouksissa, jotka voivat käyttää yhteisiä tuloksellisuuden arviointi- ja mittaamiskriteerejä.

C. MUUT LISÄT

19 § Kannustuslisä

Työntekijälle maksetaan kannustuslisänä palkkaus 1-4 %:lla peruspalkasta 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. Lisä luonteen vuoksi sen maksamisesta ei käydä virallisia paikallisuuvotteluja työntekijäjärjestöjen kanssa.

20 § Rasitelisä

Alueellista toimintaa harjoittavan teatterin toimeenpanemalle kiertueelle osallistuvalla työntekijällä maksetaan rasitelisä kultakin matkavuorokaudelta. Rasitelisä on 23,79 euroa.

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. peruspalkka tai vastaavanluonteinen palkka
2. henkilökohtainen palkka

Soveltamisohje

Muuan muassa sairausloman ja äitiysvapaan sekä vuosiloman ajalta maksetaan varsinainen 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 50 §:n 1. ja 2. kohdissa mainittuja jakajalukuja:

- 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 peruspalkkaa ja hänet määrätään 8 kalenteripäiväksi sijaiseksi 1 261,41 euron peruspalkan 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 näytäntötyö (25 §)
- 2) taiteellinen ja itsenäinen työ (26 §)
- 3) ns. päivätyö (27 §)
- 4) toimistotyö (28 §)
- 5) lipunmyyjän työ (29 §)

Soveltamisohje

Osa-aikatyö

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

25 § Tekninen näytäntötyö

1. Teknisellä näytäntötyöntekijällä on näytäntövuosittain erikseen sovittava määrä työpäiviä siten, että näytäntövuosittain työtuntimäärä tasoittuu keskimäärin 38 1/4 tunnin viikoittaiseen työaikaan.
2. Edellä mainittu työajan tasoittuminen toteutetaan teatterikohtaisesti jäljempänä olevan teatterin valitseman työaikavaihtoehdon mukaisesti. Noudatettava työaikajärjestelmä tulee antaa tiedoksi viimeistään 58 §:n mukaista kesävapaa/vuosilomailmoitusta annettaessa. Mikäli tuolloin ei erikseen todeta työaikavaihtoehtoa, noudatetaan seuraavana näytäntövuotena teatterissa käytössä ollutta vaihtoehtoa.
3. *I vaihtoehto:*

Työntekijän työpäivien lukumäärä vahvistetaan näytäntövuosittain seuraavasti:

- 1) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden arkipäivän perusteella, työpäiviä on 228 näytäntövuodessa;

2) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden ja puolen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 225 näytäntövuodessa ja

3) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kolmen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 219 näytäntövuodessa.

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 38 1/4 tuntia viikossa tai keskimäärin 38 1/4 tuntia enintään kuuden viikon pituisen jakson aikana.

4. *Il vaihtoehto:*

Työntekijän työpäivien lukumäärä vahvistetaan näytäntövuosittain seuraavasti:

1) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden arkipäivän perusteella, työpäiviä on 219 näytäntövuodessa ;

2) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kahden ja puolen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 216 näytäntövuodessa ja

3) kun työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy kolmen arkipäivän perusteella, työpäiviä on 210 näytäntövuodessa.

Päivittäinen säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa.

5. Työpäivä voidaan kummassakin vaihtoehdossa jakaa kahteen osaan lyhyemmän osan ollessa vähintään kolme tuntia. Kaksiosaisen päivän työaikajakson välinen aika on vähintään 2,5 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Soveltamisohje

Silloin kun työ voidaan suorittaa yhtäjaksoisesti, tulisi näin menetellä. Kuitenkin aina, kun tehtävien järjestely sitä edellyttää, voidaan teettää kaksijakoista työpäivää.

26 § Taiteellinen ja itsenäinen työ

1. Työntekijän työaika määräytyy 25 §:n 1. kohdan ja annettujen tehtävien mukaan, jotka sovitaan paikallisesti.
2. Ohjaajille järjestetään ohjaus- ja suunnittelutöiden väliin neljän viikon valmistautumisjakso, jonka aikana työntekijä ei osallistu harjoitustyöhön. Valmistautumisjakso lasketaan alkavaksi edellisen työtehtävän ensi-illan jälkeisestä päivästä.
3. Skenografille järjestetään jokaista työtehtävää (ensi-iltaa) kohden neljän viikon valmistautumisjakso, jonka aikana työntekijä ei osallistu muiden kuin ko. esityksen suunnitteluun. Valmistautumisjakson alkamisesta sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje

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

4. Muiden kuin seuraavan työn valmisteluun liittyvien tehtävien sijoittamisesta valmistautumisjaksolle sovitaan erikseen.

27 § Ns. päivätyö

1. Ns. 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 yhtenäksään tasoittumisjakson viikkona ylitä 48 tuntia. Tasoittumisjakso voi olla enintään neljän viikon pituinen.
3. Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan 1. ja 2. kohdasta poiketen pysyvästikin pidentää enintään 9 tuntiin, edellyttäen, että tällainen työaikajärjestely käsittää useampia päiviä ja että viikoittainen säännöllinen työaika enintään neljän viikon pituisena jaksona tasoittuu keskimäärin 1. kohdassa mainittuun säännölliseen viikkotyöaikaan. Näin pidennettyä työaika sovellettaessa on siitä viimeistään edellisenä työssäolopäivänä sovittava työntekijän luottamusmiehen kanssa.
4. Niillä viikoilla, joihin sisältyy jäljempänä 33 §:ssä mainittu työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, edellä mainittu viikoittainen säännöllinen työaika 7 tuntia 39 minuuttia lyhyempi kutakin mainittua ylimääräistä vapaapäivää kohden.

28 § Toimistotyö

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

I vaihtoehto:

Säännöllinen viikoittainen työaika on ympäri vuoden 35 1/2 tuntia siten, että päivittäinen työaika on jonakin viikon arkipäivänä 7 1/2 tuntia sekä muina viikon työpäivinä 7 tuntia.

II vaihtoehto:

Säännöllinen työaika on 7 1/4 tuntia vuorokaudessa ja 36 1/4 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 1/2 tuntia viikossa.

III vaihtoehto:

Säännöllinen työaika on 7 tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa. Sen viikon alusta, jolle kesäkuun 1. päivä sattuu, elokuun viimeisen täyden viikon loppuun säännöllinen työaika on kuitenkin 6 3/4 tuntia vuorokaudessa ja 33 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 työ-aika 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 33 §:ssä mainittu työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, edellä mainittu viikoittainen säännöllinen työaika I vaihtoehdossa 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 61/2 - 8 tuntia.

Soveltamisohje

Koska arkipyhä/aattopäivä lyhentää työaikaa 28 §:n 3 kohdassa tarkoitettulla tavalla, tulee kyseisen arkipyhäviikon näin laskettu säännöllinen työaika erikseen vahvistaa ao. viikon työpäiville, jolloin vuorokautinen työaika voi olla muiden viikkojen vuorokautista työaikaa korkeampi, kuitenkin enintään 9 tuntia.

29 § 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 33 §:ssä mainittua työaikaa 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

30 § Vuorokauden, työviikon ja työjakson alkaminen sekä näytöntövuosi

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. Näytöntövuosi alkaa 1.8. ja päättyy seuraavana vuonna 31.7.

31 § Yötyön teettäminen

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

32 § 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 vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.
2. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkua. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestyihin 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 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

Työntekijän suostumuksella työvuoroluetteloa voidaan aina muuttaa, olkoonpa peruste mikä tahansa. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuorotaulukkoon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat teatterin toiminnan kannalta välttämättömiä. Painavana syynä työvuoroluettelon muuttamiseen voidaan pitää mm. toiminnallisia syitä, esim. työvoiman vajausta, jollaista usein muodostuu mm. työntekijöiden sairastumisten ja muiden ennalta arvaamattomien poissaolojen vuoksi. Painavan syyn olemassaolo harkitaan kussakin tapauksessa erikseen.

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. Jos taas sairausloman ajaksi ei oteta sijaista ja työvuoroja joudutaan tämän vuoksi muuttamaan, saattaa olla perusteltua, että myös työvuorojen uudelleenjärjestelyn aiheuttaneen työntekijän työvuoroluetteloa sairausloman jälkeen muutetaan. Työvuoroluettelo on tällöin muutettava mahdollisimman pian sen jälkeen, kun sairauslomasta on saatu tieto.

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.
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 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 kolme vuorokautta ennen asianomaisen työjakson alkua.

9. Ennen näytäntövuoden alkua teatteri ilmoittaa alustavasti teatterin näytäntökauden alkamis- ja päättymispäivät, pidemmät vapaapäiväjaksot ja pääperiaatteet viikoittaisten vapaapäivien määräytymisestä.

33 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

1. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, milloin se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista antaa vapaapäiviksi, on vastaava kokonainen ylimääräinen vapaapäivä pyrittävä antamaan jonakin muuna päivänä saman viikon tai työaikajakson kuluessa. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaikaa.
2. Teknisessä näytäntötyössä arkipyhien vaikutus on otettu huomioon näytäntövuosittaisten työ-/vapaapäivien lukumäärässä.

Soveltamisosie

Ns. päivätyö

Työaikajaksoa käytettäessä ylimääräinen kokonainen vapaapäivä on merkittävä työtuntijärjestelmään.

Koska ns. päivätyössä pisin vuorokautinen säännöllinen työaika on normaalisti enintään 8 tuntia, tämän sopimuksen 27 §: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 täyttää 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.

34 § Viikoittainen vapaa-aika

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

Soveltamisohje

Tarvittaessa työvuoroluetteloon merkitty viikoittainen vapaa-aika voidaan muuttaa. Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa mm. vuosiloman, arkipyhän, 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 ns. 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, jos
 - 1) työntekijän säännöllinen työaika vuorokaudessa on vahvistettu enintään kolmeksi tunniksi tai vahvistamaton työaika on arvioitavissa vuorokautta kohden enintään kolmeksi tunniksi,
 - 2) työ on työaikalain (605/96) 21 §:ssä tarkoitettua hätätyötä,
 - 3) työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä vapauttamista työstä tai
 - 4) työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan teatterin tehtävien säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.
3. Milloin työntekijä joudutaan tilapäisesti kutsumaan työhön työaikalaisissa (605/96) tarkoitetuin edellytyksin hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan, on
 - a) ensisijaisesti kutsuttava sellainen työntekijä, joka on siihen vapaaehtoisesti suostunut tai suostuu,
 - b) pyrittävä vuorottelemaan työhön kutsumisessa siten, ettei jatkuvasti samoja työntekijöitä kutsuta mainittuun työhön, sekä
 - c) jollei hätätyöstä ole kysymys, pyrittävä välttämään työhön kutsumista, jos siitä on työntekijälle kohtuutonta haittaa.

4. Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikettaessa 2. 3)-4) kohdissa tarkoitetuista syistä, on työntekijälle korvattava työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työ-aikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut 1. kohdan mukaista vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kahden kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaikorvausten lisäksi erillinen perustuntipalkan mukainen korvaus.

Soveltamisohje

Jos viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta poiketaan edellä 2. 1) - 2) kohdissa sanotuista syistä, ei teatterilla ole velvollisuutta korvata viikoittaisen vapaa-ajan menettämistä erikseen.

35 § Viikon toinen vapaapäivä

1. 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 koko-nainen kalenterivuorokausi. Viikon toinen vapaapäivä sijoitetaan, mikäli mahdollista, kiinteästi viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen ja on lähinnä lauantai.

Soveltamisohje

Lipunmyyjän työtä koskeva erityismääräys sisältyy 29 §:n 2. kohtaan sekä teknistä näytäntötyötä ja taiteellista työtä koskeva erityismääräys 37 §:ään.

2. Viikon toisena vapaapäivänä työhön kutumisessa noudatetaan 34 §:n 3. kohdan määräyksiä.

36 § Vapaapäiviä koskeva erityismääräys

Toimistotyötä, ns. 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.

37 § Vapaapäivät teknisessä näytäntötyössä sekä taiteellisessa ja itsenäisessä työssä

Edellä 25 §:n ja 26 §:n 1. kohdan mukaisesti vahvistettujen näytäntövuoden työpäivien ulkopuoliset päivät ovat työntekijän vapaapäiviä.

Soveltamisohje

Vapaapäivien laskeminen työn keskeydyttyä kesken näytäntövuoden

Kun työsuhde alkaa tai loppuu kesken näytäntövuoden tai kun työnteko keskeytyy sairaus-, äitiys- tai muun sellaisen synn 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.

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

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

38 § Vuorokausilepo

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

Soveltamisohje

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

Teknisessä näytäntötyössä vähimmäislepoajasta poikkeaminen edellyttää kuitenkin aina työntekijän suostumusta.

39 § 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 työsuojellisten 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. Mainitun lain mukaan alle 15-vuotiaiden ruokailutauon pituus on yksi tunti.

3. Jollei ruokailutaukoa voida työtehtävien laadun vuoksi järjestää 1.-2. kohtien mukaisesti, työntekijälle on annettava tilaisuus aterioida työaikana työpaikalla.

Soveltamisohje

Poikkeusmääräys työaikana ruokailusta tulee sovellettavaksi vain niissä poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa ruokailutauon järjestäminen ei ole työtehtävien laadun vuoksi mahdollista.

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.

Soveltamisohje

Kahvitauko on virkistystauko eikä sitä näin ollen sijoiteta työvuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

40 § Näytöntöytä koskeva erityismääräys

Näytöntöön ja harjoituksiin sidotussa näytöntötyössä tulee jokaiseen 4 tunnin työjaksoon sisällyttää yksi 15 minuutin tauko. Lisäksi yhtäjaksoiseen työpäivään sisällytetään yksi 30 minuutin tauko. Tauot eivät saa estää näytöntötyöskentelyä.

Soveltamisohje

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

C. TYÖAIKAKORVAUKSET

41 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

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

Soveltamisohje

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

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

Ns. päivätyössä voi lisätyötä muodostua täyttä työaikaan tekeväälle vain arkipyhäviikoilla ja -jaksoissa.

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

2. Toimistotyössä suoritetaan lisätyökorvaus 28 §:n 1. kohdan I vaihtoehdossa enintään 2 3/4 tunnilta viikossa, II vaihtoehdossa enintään 2 tunnilta paitsi kesäaikana enintään 5 3/4 tunnilta viikossa ja III vaihtoehdossa enintään 3 1/4 tunnilta paitsi kesäaikana enintään 4 1/2 tunnilta viikossa.
3. Lipunmyyjän työstä suoritetaan lisätyökorvaus enintään 2 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.

42 § Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

1. Niillä viikoilla, joihin sisältyy edellä 33 §:ssä mainittu, säännöllistä työaikaa lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, suoritetaan lisätyökorvauksena korottamaton tuntipalkka ajalta, joka ylittää
 - 1) ns. päivätyössä 27 §:n 4. kohdan mukaisen säännöllisen työajan,
 - 2) toimistotyössä 28 §:n 3. kohdan mukaisen säännöllisen työajan, ja
 - 3) lipunmyyjän työssä 29 §:n 3. kohdan mukaisen säännöllisen työajan.

Soveltamisohje

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

27 §:n 2. kohdan mukaisessa keskimääräisessä viikkotyöajassa tulee työtuntijärjestelmään selvästi merkitä, millä viikolla 27 §:n 4. kohdassa/33 §:ssä tarkoitettu ylimääräinen vapaapäivä on tarkoitettu annettavaksi, jotta lisätyökynnys voidaan määritellä.

43 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

1. Ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään sekä säännöllisen työajan että seuraavien ylityörajojen lisäksi:
 - 1) ns. päivätyössä 27 §:n 1. - 3. kohdissa mainittu tuntimäärä,
 - 2) toimistotyössä (28 §), ns. päivätyön (27 §) osa-aikatyössä ja lipunmyyjän työssä (29 §) 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 1/4 tuntia viikossa tai tasoittumisjaksossa mainittu viikkotyöaika kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä ja
 - 3) teknisessä näytäntötyössä (25 §) 8 tuntia vuorokaudessa sekä 25 §:n 3. ja 4. kohdissa mainittu työpäivien lukumäärä.

Soveltamisohje

Vuorokautinen ja viikoittainen ylityö

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

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

Näytäntövuosittainen ylityö

Näytäntövuosittainen ylityö on työtä, jota teknisellä näytäntötyön-tekijällä sekä taiteellista ja itsenäistä työtä tekevällä teetetään 25 § ja 26 §:issä mainitun näytäntövuosittaisen työpäivien lukumäärän lisäksi, ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Ns. päivätyö

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

Jos työaika määrätään 27 §: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 viikkoilyörajan. Arkipyhäviikolla ylityöraja on kuitenkin sillä viikolla, jolla 27 §:n 4. kohdassa/33 §:ssä tarkoitettu työaikaa lyhentävä ylimääräinen vapaapäivä on merkitty annettavaksi, työvuoroluettelossa vahvistettu viikon säännöllinen työaika lisättyinä 7 tunnilla 39 minuutilla.

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

44 § Ylityön teettämistä koskevat rajoitukset

1. Työaikalaisissa (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.

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

45 § 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 näytäntötyössä sekä taiteellisessa ja itsenäisessä työssä

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 työpäivän viideltä ensimmäiseltä tunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta saman työpäivän tunnilta näytäntövuosittaisena ylityönä.

Vapaa-aikakorvaus

2. Ylityöstä voidaan sopia annettavaksi vapaa-aikakorvauksena

1) puolitoista tuntia kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja kaksi tuntia kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta, sekä

2) puolitoista tuntia viikoittaisen ylityön viideltä ensimmäiseltä tunnilta ja kaksi tuntia kultakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta.

3. Vapaa-aikakorvausta käytettäessä vastaa edellä mainittu 50 %:lla korotettu tuntipalkka puolentoista ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kahden tunnin vapaa-aikakorvausta.

4. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jolle työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

46 § 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 60 prosentin suuruisen 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 50 §: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 27 § - 29 §: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 45 §:n 4. kohdan määräyksiä.

47 § Ilta- ja yötyön määritelmät ja korvaaminen

Iltatyö

1. Iltatyöllä tarkoitetaan kello 18 - 22 tehtyä työtä. Iltatyöstä maksetaan 15 %:n rahakorvaus tai annetaan vastaava vapaa-aika.
2. Iltatyökorvausta ei makseta taiteellista ja itsenäistä työtä tekeväälle.

Yötyö

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

48 § 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.

49 § 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.

50 § 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 sekä ns. päivätyössä.

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 täyttää työ-aikaa tekevän säännöllisellä työajalla ja kerrotaan 1. kohdassa todetulla, täyttää 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, on kuukausipalkan (osa-aikapalkan) jakaja 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.

E. ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

51 § 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 matkustusajaksi, ei hänen työaikaansa 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.

Koulustilaisuudet

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

Työneuvosto on antanut lausuntoja siitä, miten koulustilaisuuteen 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: Koulustilaisuus on työnantajan itsensä järjestämä ja sanottu koulutus on välittömästi työntekijän työtehtäviin liittyvää sekä työ-tehtävien hoidon kannalta välttämätöntä ja työnopastukseen rinnastettavaa, mistä työntekijä työvelvollisuuksiaan laiminlyömättä kieltäytyä. Tällainen koulutusaika saattaa muodostua työaikalain alaiselle lisä- tai ylityöksi. Mikäli kysymys on muusta kuin edellä mainitusta koulutuksesta, esimerkiksi vain väillisesti työtehtäviin liittyvästä koulutuksesta, ei sanottua koulutusaikaa lueta työajaksi. Ko. koulutus ei ole työn tekemistä sillä tavoin, että se oikeuttaisi lisä- tai ylityökorvauksiin.

52 § Terveystenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan

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

Soveltamisohje

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

2. Mikäli työntekijä todellisen tarpeen vaatiessa joutuu työaikanaan lääkärin määräämiin tutkimuksiin, kuten lääkärin läheteellä erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgen-tutkimukseen, 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-aikoihin ajoittuu työntekijän varsinaiseen

työaikaan, työaikaa ei tästä syystä pidennetä. Tämän kohdan määräyksiä ei sovelleta hammaslääkärin määräämiin tutkimuksiin.

Soveltamisohje

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

Sopimusmääräys ei koske lääkäriässä, hammaslääkäriässä 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 lääkäriässä käynnin yhteydessä. Työnantajan tulee tällöin harkita kussakin tapauksessa erikseen, myönnetäänkö työntekijälle tutkimuksessa tai hoidossa käynnin ajaksi työlomaa vai teetetäänkö vapautukseen käytetty työaika takaisin.

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

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

IV LUKU: VUOSILOMA

53 § 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 55 § ja 56 §:issä 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 54 §-61 § ja 63 §:issä ei ole toisin määrätty, vuosilomalain säännöksiä.

54 § Työntekijän oikeus vuosilomaan

Työntekijällä on oikeus saada saman työsuhteen perusteella vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 57 §:ssä mainittu määrä.

55 § 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 56 §:ssä mainitut päivät ja tunnit.

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

Lomanansaintasäännöt

Vuosilomaetuksista päätettäessä on ensin ratkaistava se, kumman lomanansaintasäännön, 14 työpäivän vai 35 työtunnin ansainta-säännön, piiriin työntekijä kuuluu. Tämä määräytyy hänen työsuhteen ehtojen perusteella, tai mikäli näitä ei voida selvittää, sen mukaan millaisiksi nämä ehdot ovat tosiasiallisesti muodostuneet. Ensimmäinen ansaintasääntö on 14 työpäivän ansaintasääntö.

Jos työntekijä kuitenkin on työsuhteensa ehtojen mukaisesti työssä niin harvoin päivinä, esimerkiksi vain joka toisena viikkona tai vaikkapa kolmena päivänä viikossa, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työpäivää sisältävää lomanmääräytymiskaukua 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 lomanmääräytymiskaukudeksi 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.

56 § Työssäolopäivien veroiset päivät sekä työssäolotuntien veroiset tunnit

Työntekijät, joita koskee 14 työpäivän ansaintasääntö

1. Edellä 55 §:ssä tarkoitettujen työssäolopäivien veroisina 14 työpäivän ansaintasääntöä sovellettaessa pidetään

- 1) työntekijän vuosilomapäiviä;

- 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 55 §:ssä tarkoitettujen työssäolopäivien veroisina 14 työpäivän ansaintasääntöä sovellettaessa myös niitä työpäiviä, joina työntekijä on palvelussuhteen kestäessä estynyt työtä suorittamasta

3) sairauden tai tapaturman vuoksi, mikäli työntekijälle on suoritettu tältä ajalta palkkaetuja;

4) sairauden tai tapaturman vuoksi, mikäli työntekijä on saanut palkan sijasta 65 § - 67 §:issä tarkoitetun tapaturma- tai muun korvauksen siltä työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan;

5) erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, mikäli työntekijälle on suoritettu tältä ajalta palkkaetuja tai sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa;

Soveltamisohje

Vanhempainvapaan aikana vuosiloma karttuu vain sille vanhemmalle, joka saa vanhempainrahaa. Työntekijän on selvítettävä työn-antajalle 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 työssäoloapäivien 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., työssäoloapäivien 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 uuden 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.

Työntekijät, joita koskee 35 työtunnin ansaintasääntö

2. Edellä 55 §:ssä tarkoitettujen työssäolotuntien veroisina pidetään 35 tunnin ansaintasääntöä sovellettaessa työtunteja, joina työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään sopimuksen mukaisesti ollessaan

1) vuosilomalla tai

2) työ sopimuslaissa säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla.

Soveltamisohje

Edellä olevat luettelot työssäolopäivien ja työssäolotuntien veroisista ajoista ovat tyhjentyviä.

57 § Vuosiloman pituus

Työntekijät, joita koskee 14 työpäivän ansaintasääntö

1. Työntekijän vuosiloman pituus on jokaista 55 §:ssä tarkoitettua täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden

1) kolme arkipäivää,

jos hän on ollut päätoimiseksi katsottavassa 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 kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta,

2) 2 1/2 arkipäivää,

a) jos hän on ollut päätoimiseksi katsottavassa 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 kokemuslisään 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. Edellä 1. 1) ja 2 a) kohdissa mainittua kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa ei oteta huomioon 30.11.1994 voimassa olleiden määräysten 22 §:ssä tarkoitettua koulutusaikaa.

Työntekijät, joita koskee 35 työtunnin ansaintasääntö

3. Työntekijän vuosiloman pituus on jokaista 55 §:ssä tarkoitettua täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden

1) 2 1/2 arkipäivää, jos hänen palvelussuhteensa lukuun ottamatta asevelvollisena vakinaisessa palveluksessa, aseettomassa palveluksessa tai siviilipalveluksessa oltua aikaa, omassa teatterissa on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään yhden vuoden, ja

2) kaksi arkipäivää muissa tapauksissa.

4. Jos loman pituutta 1. tai 3. kohdan mukaan laskettaessa lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaislukua, päivän osa luetaan täydeksi lomapäiväksi.

58 § Vuosiloman antaminen

Vuosiloma ja kevätnäytäntökauden päättyessä käyttämättä olevat vapaapäivät on annettava yhtäjaksoisena kesävapaana, josta on ilmoitettava kaksi kuukautta ennen sen alkamista.

Soveltamisohje

Vuosilomaa ei voida antaa samanaikaisesti palkallisen äitiysvapaan kanssa, mutta kylläkin palkattoman äitiysvapaan ja sen jatkoksi myönnettävän vanhempainvapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei kuitenkaan pidennä äitiysvapaata eikä vanhempainvapaata.

59 § Vuosiloman pidennys toimistotyössä ja ns. 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 57 §:n 1. 1) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 30 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin yhdeksällä arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on oikeus lomaaan 12 lomanmääräytymis-kuukaudelta.
3. Milloin 57 §:n 1. 2 a) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 24 arkipäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin vähintään kuudella arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä kokemuslomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta sekä oikeus lomaaan 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.

60 § Vuosiloman vahvistaminen ja siirtäminen

1. Vuosiloman ajankohta vahvistetaan lomajärjestyksellä. Milloin työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi työkyvytön, eikä sairaus tai tapaturma ole sattunut olosuhteissa, jotka työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan ovat palkan saamisen esteenä, siirretään pitämättä oleva loma tai loman osa myöhempään ajankohtaan, mikäli työntekijä sitä ennen loman tai sen osan alkamista tai laillisen esteen lakattua ilman aiheetonta viivytystä pyytää. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, jos loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että hän loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- 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.

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

Soveltamisohje

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

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

Soveltamisohje

Siirretyn loman antaminen vielä lomakauden aikana riippuu lähinnä järjestelymahdollisuuksista työpaikalla. Sairauden jatkuminen ei sinänsä estä antamasta lomaa lomakauden loppupäässä.

61 § 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.

62 § Lomaraha

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 kuukaudesta 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 (63 § 7. kohta).

2. Lomarahaa ei makseta vuosiloman pidennyksestä.
3. Lomarahaa maksetaan yhdellä kertaa elokuun palkanmaksun yhteydessä, jollei paikallisesti toisin sovita. Lomakorvauksiin 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 lomakorvaukseen, jos työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta. Edelleen lomarahaa ei makseta lomakorvaukseen, jos työntekijä purkaa määräaikaisen työsuhteen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai työntekijälle, jonka työsuhteen purkaminen on perustunut.

63 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

1. Palvelussuhteen päättyessä suoritetaan työntekijälle 54 § - 57 §:ien 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 61 §:ssä tarkoitetulla lisäyksellä käyttäen laskelmissa sen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jonka aikana palvelussuhde päättyi.

5. Lomakorvausta ei makseta saamatta jääneestä loman pidennyksestä.
6. Vuosiloman pidennykseen edellä 59 §:n mukaisesti oikeutetulle työntekijälle, jonka palvelussuhde päättyy lomakauden aikana ja jonka vuosilomasta osa jää pitämättä, suoritetaan lomakorvaus siten, että ennen lomakautta pidetyistä vuosilomapäivistä kolmannes luetaan pidennyspäiviksi.

Soveltamisohje

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

7. Työntekijälle, jonka työsuhde on kestänyt niin lyhyen ajan, että siihen ei tästä syystä ole voinut sisältyä 14 työssäolopäivää, maksetaan työsuhteen päättyessä, jos hän sen aikana on ollut työssä vähintään 16 tuntia, lomakorvauksena 8 1/2 prosenttia hänelle työsuhteen aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta yli-työstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

V LUKU: TYÖLOMA JA PERHEVAPAAT

64 § Oikeus sairauslomaaan

1. Työntekijällä on oikeus saada työlomaa (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.
2. Työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään kolme päivää tai teatterin päätöksen perusteella pitemmänkin aikaa kestävä työkyvyttömyyden osalta, jollei sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi.

Soveltamisohje

Saadakseen sairauslomaa työntekijän tulee olla kykenemätön tekemään omaa työtään ja osoittaa tämän yleensä lääkärintodistuksella. Todistus esimerkiksi lääkäriissäkäynnistä, tutkimuksista, kuntoutuksesta tai poliklinikalla käynnistä ei näin ollen pelkistään riitä. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen mukaan. Lääkärintodistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, josta teatteri voi poiketa perustellusta syystä. Mikäli käy ilmi, ettei työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvytön, esim. työntekijä on ollut samankaltaisessa työssä ko. aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaaan.

Mikäli lääkärintodistusta 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.

65 § 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 työsuhte 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 61 §: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 mukaista korvausta työkyvyttömyyden aiheuttaneelta, hänelle ei makseta sairausajan palkkaa siltä osin, kuin korvaus kattaisi palkan.

8. Työntekijällä, joka on tartuntatautilain (583/86) 16 §:n 2 momentin tai 17 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairausloma-ajan palkasta. Sama oikeus palkkaan on päihdeongelmaisella, joka on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan hoidosta etukäteen työnantajan kanssa. Palkkaan sovelletaan 70 §:n määräyksiä.

66 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Sairausajan palkka voidaan maksaa 65 §:n 7. kohdan estämättä täysimääräisenä, jos työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain (935/73, myöhemmin 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 työ-kyvyttömyydestä sairausvakuuslain mukaista päivärahaa ja rikosvahinkolain mukaista korvausta. Tämän vuoksi työnantajan tulee hakea korvauksia sekä kansaneläkelaitokselta että valtiokonttorilta (molemmat hakemukset voidaan jättää KELA:lle).

67 § Työtapaturma ja ammattitauti

1. Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaidista 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 65 §: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 tapaturmavakuutus-lainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan 65 §: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 26 §:n mukainen kuittaus.
 5. Tässä pykälässä mainitun sairausloman myöntäminen ei vähennä oikeutta 65 §: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 ammattitaidista.

Esimerkki:

A on sairastanut työtapaturman johdosta ja edut ovat määräytyneet 67 §: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 67 §:n 1. kohdan tarkoittamat edut ja sairausloma tulkitaan edellisen sairausloman jatkoksi.

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

68 § Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

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

Soveltamisohje

Työntekijän eläkelain (395/1961) 19 c §:ssä ovat säännökset takau-tuvasti myönnetyn työkyvyttömyys-eläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut työn-tekijälle sairausajan palkkaa. Mainitun 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 työn-tekijälle siten, että se alkaa ennen kuin työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaa on 1 kohdan mukaan päättynyt, päättyy työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaa 1 kohdasta poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määrä-
aikaisen kuntoutustuen alkamiseen.

Soveltamisohje

Määräaikainen kuntoutustuki

Määräaikaisella kuntoutustuella ollessaan työntekijä on palkattomalla työvapaalla eikä sairauslomalla, mikäli palvelussuhde jatkuu. Määräaikaista kuntoutustukiaikaa ei siis katsota sairausloma-ajaksi sovellettaessa 65 §:n 4 kohdan määräystä enintään 12 kuukauden jatkuvasta palkallisesta sairaus-lomasta. Kuntoutustukiaika otetaan huomioon palvelussuhteen kestoaikana laskettaessa 65 §:n 2 kohdassa mainittua karenssi-aikaa. Kyseinen aika luetaan myös henkilökohtaisen lisän vuosisidon-naiseen 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 65 §:n mukaisesti. Jos kysymyksessä on sama sairaus, joka on aikaisemmin johtanut määräaikaisen kuntoutustuen maksamiseen, sovelletaan 68 §:n määräyksiä, ellei ole kulunut vähintään vuosi virantoimituksen/ työnteon alkamisesta määräaikaisen kuntoutustuen päättymisen jälkeen. Tällöin työkyvyttömyyden katsotaan aiheutuvan eri sairaudesta.

3. Mikäli eläkepäättös tai kuntoutustukipäättös viipty ja hakemuksen perusteena olevan sairauden takia on jo myönnetty 180 kalenteripäivältä palkallista sairauslomaa, voidaan palkallista sairauslomaa myöntää harkinnan mukaan enintään 185 kalen-
teripäivän ajalta saman kalenterivuoden kuluessa jolloin palkka on enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta.

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta 67 §:ssä tarkoitetun sairausloman palk-
kaukseen.

Soveltamisohje

Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyselä-
kkeelle 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, maksetaan sairausloma-ajan palkka 65 §:n määräysten mukaisesti. Jos palkkaa on maksettu 68 §:n mukaan, maksetaan jälkikäteen 65 ja 68 §:n mukaisten palkkojen välinen erotus.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja päätöksestä valitetaan, maksetaan palkkaus edelleen 68 §:n määräysten mukaisesti. Sen jälkeen, kun valitus on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu, korjataan sairausajan palkkaus tarvittaessa päätöksen lopputuloksen edellyttämällä tavalla.

Mikäli eläkehakemus hylätään ja työntekijä panee välittömästi uudelleen vireille eläkehakemuksen, maksetaan palkka edelleenkin 68 §:n määräysten mukaan. Mikäli tämäkin eläkehakemus hylätään lainvoimaisella päätöksellä eikä uutta eläkehakemusta enää tehdä, korjataan palkka 65 §:n mukaisesti koko sairausloma-ajalta eli maksetaan 65 ja 68 §:n mukaisten palkkojen erotus jälkikäteen. Mikäli taas eläke myönnetään, maksetaan palkka 68 §:n mukaan eläketapahtumaan johtaneen sairauden alusta lukien.

Työkyvyttömyyseläkkeelle johtavissa sairaustapauksissa tarkistetaan lääkärin-todistukset yleensä ainakin kulumassa olevalta ja sitä edeltävältä vuodelta sen seikan selvittämiseksi, onko kysymyksessä sama sairaus vai ei. Jos kuitenkin esimerkiksi jo marraskuussa 2003 alkanut sairausloma on jatkunut keskeytymättä vuoteen 2005 tarkistetaan lääkärintodistukset myös vuoden 2003 osalta.

Esimerkki 1

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

Esimerkki 2

C on ollut heinäkuun loppuun mennessä sairauslomalla 180 kalenteripäivää, miltä ajalta hänelle on maksettu 60 päivältä täysi palkka ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Marraskuussa hän sairastuu toiseen sairauteen, mikä johtaa eläke-tapahtumaan. Tältä sairausloma-ajalta hänelle ei marras-joulukuussa makseta palkkaa, mutta seuraavan kalenterivuoden alusta lukien hänelle maksetaan eläke-tapahtumaan 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, maksetaan palkka 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.

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

1. Työntekijällä on oikeus saada äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä varsinainen palkkansa edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut ao. teatterin työsuhteessa välittömästi ja keskeytymättä ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta
- 2) äitiysvapaa on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista
- 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytyssajasta.

Soveltamisohje

Työntekijän perhevapaista on säädetty työsopimuslain 4 luvussa. (viittauserä)

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

2. Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan 65 §: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 70 §:ssä.

3. Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat ovat palkattomia.

Kokonaissuunnitelman tekeminen

4. 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. (viittauserä)

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

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

Soveltamisohje

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

2. Saadakseen sairausloman ja äitiysvapaan ajalta palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivä- tai äitiysrahan saamiseksi on

säädetty tai määrätty. Jos teatteri menettää työntekijän laiminlyönnin tai toimenpiteiden seurauksena sille kuuluvan etuuden, vähennetään 65 §, 67 § ja 69 §:ien mukaisia palkkaetuja menetyistä vastaavalla määrällä.

Soveltamisohje

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

71 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Työntekijällä on oikeus saada työlomaa hänen äkillisesti sairastuneen alle 10 vuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle 10 vuotiaan lapsen taikka vammaisen lapsensa hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi. Työlomaa on oikeus saada saman sairauden perusteella enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaa samanaikaisesti.

Soveltamisohje

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Tällöin on kuitenkin pyrittävä siihen, että pääharjoitus ja esitykset eivät vaaranna eivätkä poissaolot lisää harjoituskertoja. Ensin on selvitettävä, voidaanko lapsi hoitaa tavanomaisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialliset hoitomahdollisuudet.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vammaan vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vammaisen 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 sairaasta 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, voidaan hakemuksesta myöntää harkinnanvaraista (palkatonta) työlomaa.

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

Soveltamisohje

Lapsen sairastumispäivää seuraava päivä on ensimmäinen tässä tarkoitettu palkallinen päivä siitä riippumatta, onko lapsi sairastunut vapaa-päivänä 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 työomapäivä.

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 työ-lomapäivä.

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-aikoina menevät osaksi päällekkäin, on kysymyksessä tässä tarkoitettu palkallinen työloma. Samoin menetellään, jos esim. puolison työmatka tai sairaalassa hoidettavana olo estää häntä tosiasiallisesti hoitamasta lasta.

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

Soveltamisohje

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

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

72 § Opintovapaa

Opintovapaalakia sovellettaessa

1) palvelussuhde katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa

2) synnytyksen aiheuttaman työkyvyttömyyden johdosta tapahtuneen opintovapaan keskeytyksen katsotaan päättyvän kuuden viikon kuluttua synnytyksestä, ellei lääkärintodistuksesta muuta ilmene.

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/79) ja opintovapaa-asetuksessa (864/79).

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.

73 § Eräät työlomat

1. Reservin kertausharjoituksiin tai pelastustoimilain (561/99) 53 §:n 1 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle 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 päteväen syyn vuoksi vaikka työlomaa ei ole myönnetty.
4. Tämän pykälän soveltaminen ei saa vaarantaa pääharjoituksia eikä esityksiä eikä lisätä harjoituskertoja.

Soveltamisohje

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

Harkinnanvaraisen työloman myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamismahdollisuus tänä aikana. Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että työlomaa myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä. Työlomaa ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin henkilö on sitä pyytänyt. Tällaisessa tapauksessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta viranomaisen tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että työloma voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta edellä sanottua työaikaa noudattava henkilö tarvitsee työlomaa esim. vain torstaiksi ja perjantaiksi, ei voida edellyttää, että hän anois sitä myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi. Hakijan suostumuksella työlomaa voidaan myöntää lyhyemmäksi ajaksi kuin sitä on pyydetty.

Sopimusosapuolten mielestä olisi teattereissa syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten työlomien myöntämisen perusteista, palkallisuudesta jne. ja tiedottaa nämä perusteet työntekijöille.

Määräyksiä sovelletaan myös tapauksissa (muut syyt kuin sairaus, tapaturma, raskaus ja synnytys), jolloin työntekijä on ollut poissa työstä, vaikka työlomaa ei ole myönnetty (esim. äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon takia). Mikäli työntekijä on ollut ilman pätevää syytä poissa työstä, ei palkkaa makseta.

Muissa tapauksissa siis tutkitaan, olisiko palkkaus jonkin määräyksen perusteella tai harkinnanvaraisesti kokonaan tai osittain maksettu, jos työlomaa olisi haettu.

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

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

VI LUKU: LUOTTAMUSMIEHET

74 § Sopimuksen tarkoitus

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

75 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan ao. teatterin työntekijää, jonka Teatteri ja Mediatyöntekijät ry:hyn järjestäytyneiden työntekijöiden yhdistykset ovat yhdessä valinneet edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa mainittuja tehtäviä.
2. Ao. työntekijäyhdistyksiin kuulumattomat työntekijät voivat valtuuttaa luottamusmiehen edustamaan myös heitä.

76 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Teatteri- ja Mediatyöntekijät 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.

77 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on

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

78 § Tietojen ja selvitysten saanti

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoja työntekijöiden lukumäärästä, ansiotasosta sekä sen kehityksestä, sekä saamaan haltuunsa näitä koskevat selvitykset, mikäli niitä valmistetaan teatterin käyttöön.
2. Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteen liittyvistä asioista, tulee luottamusmiehen 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.

Pääluottamusmiehellä ja/tai yhdellä luottamusmiehellä on oikeus saada kerran kunkin sopimuskauden aikana edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

- 1) suku- ja etunimet,
- 2) uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika,
- 3) tehtävänimike tai vastaava,
- 4) organisatorinen osasto tai laitos, johon työntekijä kuuluu ja
- 5) peruspalkka/palkkauksen määräytymisperuste.

Teatteri antaa erikseen jokaisesta uudesta työntekijästä edellä kohdissa 1. - 5. mainitut tiedot joko välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin vähintään neljännesvuosittain. Pääluottamusmiehen/luottamusmiehen on pidettävä sanotut tehtäviensä hoitamista varten annetut tiedot luottamuksellisina.

79 § 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.

80 § Luottamusmiehen asema

1. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan työehto- ja työehtosopimusten työsuhdetta koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaika, 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, on irtisanominen toimitettava viimeisenä luottamusmiehinä toimiviin työntekijöihin.

81 § Luottamusmiehen toimitilat

Luottamusmiehelle on pyrittävä järjestämään sopiva tila, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtävien hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä.

82 § Ansionmenetyksen korvaus

1. Jos luottamusmiehelle on myönnetty vapautta luottamusmiestehtävien hoitamista varten, saa hän 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, on tämä seikka otettava huomioon annettaessa luottamusmiehelle tehtäviä suoritettavaksi vapaa-aikana.
4. Jotta luottamusmiehelle voitaisiin suorittaa matkakustannusten korvaukset tämän sopimuksen matkakustannusten korvauksia koskevan liitteen mukaisesti, edellytetään, että määräyksen matkan suorittamiseen antaa työnantaja ja että matka on välttämätön luottamusmiestoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamiseksi.

83 § Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestehtävien hoitamisesta erilliskorvaus, jonka suuruus on 48 euroa kuukaudessa.

84 § 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 kurssi aika, vaikka siltä ei suoritettaisi palkkausta, ei vähennä sen vuoden vuosilomaa.

VII LUKU: TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

85 § Työntekijän lomauttaminen

1. Työntekijän lomauttaminen määräytyy työsopimuslain 5 luvun säännösten mukaisesti (viittauserä), kuitenkin ottaen huomioon, mitä jäljempänä 2. - 5. kohdissa ja 88 §:ssä on asiasta määrätty.

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, on työnantajan neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista 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, on asiasta 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 tarkoitetuin 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.

86 § Työsopimuksen päättyminen

Työsopimuksen lakkaaminen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain asianomaisten säännösten mukaisesti, ellei jäljempänä 87 §-89 §: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 87 §:n 1., 5., 7. ja 8. kohdissa erikseen mainittuja säännöksiä.

87 § Työsopimuksen irtisanominen

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

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

Irtisanomisperusteet (työntekijästä johtuva syy)

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

Irtisanomisajat

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

Soveltamisohje

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

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

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä

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

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

Poikkeukset yleisistä irtisanomisajoista

4. Työnantajan ja ohjaajan, dramaturgin ja scenografin 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 85 § 3. kohdassa tarkoitettua selvittelyä vastaava menettely.

88 § Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen 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.

89 § Eläkkeelle siirtyminen

1. Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jakamisesta.
2. Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen edellä 65 § ja 67 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaanti-kuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Määräys ei koske KELA:n myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

VIII LUKU: ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

90 § Vanhuuden turva

1. Turvatakse työntekijän toimeentulon työvyttömyyden 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.

91 § Ryhmähenkivakuutusta vastaava taloudellinen etu

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

92 § 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.

93 § 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.

94 § Tekijänoikeuksiin liittyvät määräykset

1. Ohjaajalla, dramaturgilla ja skenografilla on oikeus ennakolta tutustua siihen informaatioon, mitä teatteri antaa esityksistä julkisille tiedotusvälineille. Teatteri tallentaa informaatio-, arkisto- ja edustuskäyttöön tarvittavat näyttämökuvat skenografin valvossa tallennusta.
2. Esityksissä ja harjoituksissa otetun valokuvan, ääni- tai kuvatallenteen teatteri voi korvauksetta julkistaa toimintansa esittelemiseksi ja ohjelmistonsa markkinoinniseksi.
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 tai muun tekijänoikeuslain tarkoittamassa mielessä näytelmän tekemiseen osallistuneen työntekijän kanssa esityksen siirtämisestä laitteeseen, jolla se voidaan taltioida tai tällaisen taltioinnin esityksestä.
6. Esityksen siirtämisestä toisiin kuin harjoiteltuihin olosuhteisiin on neuvoteltava ohjaajan, dramaturgin, skenografin ja valo- ja äänisuunnittelijan kanssa. Tällaisen siirtämisen tapahtuessa on ohjaajalle, skenografille ja valo- ja äänisuunnittelijalle järjestettävä mahdollisuus tutustua niihin edeltä käsin sekä sopia teatterin johdon kanssa muuttuneiden olosuhteiden aiheuttamista lisäharjoituksista.

IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

95 § 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.

96 § 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

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tehtäväkohtaiset peruspalkat määräytyvät tehtävänimikkeittäin kalleusluokissa I ja II seuraavasti.

1 TEKNINEN HENKILÖKUNTA

1a) Mestarit
Työnjohto

I 1581,66 – 2346,03
II 1542,80 – 2262,92

Pätevyys:

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

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Maalaamon/verstaan esimiehet
Mestarit
Puvustonhoitajat
Suunnittelevat mestarit
Työnjohtajat

1b) Vaativat ammattimiestehtävät

I 1528,43 – 1711,14
II 1489,56 – 1663,32

Tähän ryhmään kuuluvat mm:

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

1c) Ammattimiestehtävät

I 1468,60 – 1592,68
II 1436,20 – 1558,87

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

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

1d)

I 1326,97 – 1461,08
II 1298,66 – 1428,14

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Naulakonhoitaja
Näyttämömies
Siistijä
Vahtimestari

2 TOIMISTOTYÖNTEKIJÄT

2a) Tuottaja

I 1908,21 – 2968,17
II 1846,27 – 2904,35

Itsenäisenä, produktiosta vastaavana tuottajana toimiva

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

I 1585,19 – 2332,23
II 1544,88 – 2268,58

Pätevyys: tehtävään soveltuva korkeakoulu- tai opistotutkinto

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Markkinoinnin suunnittelija
Myynti- ja markkinointisihteeri
Taloussihteeri
Tiedotussihteeri
Toimistonhoitaja
Toimistos sihteeri
Tuotantosihteeri
Tuotannon suunnittelija

2c)

I 1527,82 – 1845,10
II 1494,81 – 1784,45

Pätevyys:

Soveltuva vähintään kouluasteen ammatillinen koulutus

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

Kanslisti
Kirjanpitäjä
Kassanhoitaja
Palkanlaskija
Palkkasihteeri
Lippukassanhoitaja/lippumyymälänhoitaja

2d)

I 1430,28 – 1724,15
II 1399,48 – 1666,79

Tähän ryhmään kuuluvat mm.

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

3 TAITEELLINEN HENKILÖKUNTA

Ohjaaja, dramaturgi

I 1908,21 – 3123,82
II 1846,26 – 3021,82

Skenografi, valosuunnittelija ja äänisuunnittelija

I 1806,21 – 2978,57
II 1747,35 – 2875,82

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 ammatissaolovuoden aikana.

Soveltamisohje

Ammatissa ololla tarkoitetaan palvelua ammattiteattereissa.

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 yömatkaraaha.
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 pysyväämääräyksen 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 §:n 1. kohtaa, 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 §:n 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.-5. 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 vakituisen toimipaikkaan saapumisesta.

Työpäivän kuluessa hän matkustaa vakituisesta toimipaikastaan A toiseen työpisteeseen 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 työpisteestä B 40 km:n päässä olevaan kolmanteen työpisteeseen C. Tämän jälkeen hän palaa 50 km:n päässä olevaan kotiinsa. Matkat työpisteestä B työpäivän päätyttyä työpisteeseen C ja sieltä kotiin ovat työmatkoja, joita ei pääsääntöisesti korvata ja joita ei koskaan lueta työaikaan. Koska X:lle kuitenkin muodostuu kolmanteen työpisteeseen C matkustamisesta ylimääräisiä matkakustannuksia verrattuna normaaliin työmatkakustannuksiin vakituisen 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 työ määräykset, 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 §

1. Virka- ja virantoimitusmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista ottaen huomioon matkan ja hoidettavien tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen. Kokonaiskustannuksia arvioitaessa 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, rahti-maksuista 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 seuraavasti:

Autolla

Kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajanjakson

- 5 000 ensimmäiseltä kilometritä 40 senttiä/km sekä

- seuraavilta kilometreiltä 36 senttiä/km.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset maksetaan korotettuina seuraavasti:

1) 6 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 10 sentillä, jos virkatehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä.

2) 1 sentillä jos työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri.

3) 8 sentillä, jos virkatehtävien hoitaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta.

Soveltamisohje

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

Moottoripyörällä

Kunkin 1.1. alkavan vuoden pituisen ajanjakson

- 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 27 senttiä/km sekä

- seuraavilta kilometreiltä 24 senttiä/km.

Moottoriveneellä, yli 50 hv.	93 senttiä/km
Moottoriveneellä	62 senttiä/km
Moottorikelkalla	85 senttiä/km
Mopolla	15 senttiä/km
Muulla kulkuneuvolla	8 senttiä/km
Polkupyörällä	84 senttiä vuorokaudelta

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 1 sentillä 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 - 7.
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 -	6.00 -	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

Kokopäiväraha on 30 euroa ja osapäiväraha 14 euroa jokaiselta ao. päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta.

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 7,50 euroa.
2. Mikäli työntekijä joutuu yli seitsemän tuntia kestäväen 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 ruokailu 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: 134 euroa
 - Muut kunnat: 90 euroa
2. Asianomaisen teatterin päätöksellä voidaan yksittäistapauksessa erityisistä syistä maksaa edellä olevia enimmäismääriä ylittävät majoittumiskustannukset.

Soveltamisohje

Erytisenä 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 6 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 lähdetessä ensiksi saapuu.
2. Viimeisen täyden matkavuorokauden ylittävältä virkamatkan ajalta maksetaan päiväraha 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 markkamäärien 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 lähdetessä 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 päivärahan ja hotellikorvauksen määrä

Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvausten määrät ovat samat kuin valtion virkamiهillä.

Soveltamisohje

päiväraha 1.1.2005-31.12.2006

Ruotsi	62 euroa
Norja	64 euroa
Britannia	70 euroa
Viro	49 euroa
Venäjä	42 euroa (Moskova 72 euroa, Pietari 55 euroa)
Ranska	63 euroa

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 virkamiehen enintään 31 päivää kestävästä 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 kellonaikoineen 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 viivytyksettä 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: OHJAAJAN, DRAMATURGIN, SKENOGRAFIN, VALO- JA ÄÄNISUUNNITTELIJAN TEHTÄVÄNKUVAUKSET

Ohjaajan tehtäväkuvaus

1. Ohjaaja vastaa ohjaamansa näyttämöteoksen taiteellisesta kokonaisuudesta.
2. Ohjaaja vastaa esityksen valmistumisesta teatterin kanssa sovituiissa 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.

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 hallintoelimiä 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 ulkomaisien teatteritapahtumien seuraamisesta työaikana sekä niiden korvaamisesta on aina sovittava työntekijän ja teatterin välillä.
3. Dramaturgi toimii teatterin ohjelmistoon tulevien näytelmä- ja muiden dialogi- muotoisten 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 hallintoelimestä sekä neuvottelukunnassa ja taiteellisessa jaoksessa.

Skenografin tehtäväkuvaus

1. Tässä tehtäväkuvauksessa skenografi nimitystä 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 tehtäväkuvaus

1. Valo-/äänisuunnittelija vastaa omalta osaltaan esityksen kokonaisuudesta suunnittelemalla sen valaistuksen/äänimaailman.
2. Valo-/äänisuunnittelija esittää ennakkosuunnitelmansa ohjaajan kanssa yhdessä hyväksymässään muodossa teatterille hyväksyttäväksi ennen esityksen harjoitusten alkamista. Hyväksytyä suunnitelmaa ei voida muuttaa ilman molemminpuolista suostumusta.
3. Valo-/äänisuunnittelija toimittaa suunnitelmastaan yksityiskohtaiset ohjeet toteuttavalle henkilökunnalle ja valvoo työn toteuttamista ensi-iltaan saakka osallis-

tuen työhön sen eri vaiheissa. Valo-/äänisuunnittelija hyväksyy työn toteutuksen laadun.

4. Jos valosuunnittelija toimii myös äänisuunnittelijana taikka äänisuunnittelija valosuunnittelijana, hänelle maksetaan tästä työstä erillinen korvaus.
5. Jos valo-/äänisuunnittelija joutuu esityksen olosuhteiden muutosten vuoksi suunnittelemaan valaistuksellisia tai audioakustisia muutoksia, hänelle maksetaan siitä erikseen sovittava korvaus.

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

6. Valo-/äänisuunnittelijoiden 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 suora-naiset 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 Suomen Teatterikoulun, Tampereen 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 koulutustoimintaa.
2. Teatteri voi lähettää luottamusmiehen ja/tai työsuojeluvaltuutetun, joka voi olla sama henkilö, liittojen yhdessä järjestämiin tai niiden hyväksymiin koulutustilaisuuksiin. Teatteri korvaa työntekijän kuukausipalkkaa vähentämättä kurssista aiheutuneet suoranaiset kustannukset, kuitenkin enintään viideltä työpäivältä näytäntövuodessa. Matkakustannusten korvaukset ja päiväraha suoritetaan tämän sopimuksen liitteen 2 mukaisesti, enintään viideltä työpäivältä näytäntövuodessa.

LIITE 5: TUNTIPALKKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT ERITYISMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Teatterin tuntipalkkaisiin työntekijöihin, joiden säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 12 tuntia viikossa, sovelletaan tämän sopimuksen seuraavia määräyksiä:

Soveltamisohje:

Säännöllinen keskimääräinen viikkotyöaika lasketaan työsuhteen keston ajalta, enintään kuitenkin näytäntövuoden ajalta.

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

soveltuvin osin tämän sopimuksen palkkausta, 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 2 nimikkeiden peruspalkan ja mahdollisten kokemuslisien mukaisesta palkasta jaettuna 50 §: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 65 §, 67 § ja 69 §: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 työ-ajan keskiarvon mukaan.

4 § Työaika

1. Näytelmäkohtaisesti tehdyn työsopimuksen mukaisia työpäiviä ovat näytelmän harjoitus- ja esityspäivät.
2. Työvuoron pituus on vähintään 2,5 tuntia.

5 § Vuosiloma, vuosilomapalkka ja lomarahaa

1. Vuosiloman pituus määräytyy tämän sopimuksen 57 §:n mukaisesti.
2. Vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka seuraavasti:

Tuntityöntekijät, joita koskee 14 työpäivän ansaintasääntö

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan ja kertoimia käytetään vuosi-lomalain 7 §:n mukaisesti.

Työntekijät, joita koskee 35 tunnin ansaintasääntö

Vuosilomalain 7 §:n mukaisesti 8 1/2 tai 11 prosenttia palkasta.

Soveltamisohje

Vuosilomalain 9 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle, joka sopimuksensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, että hänelle tästä syystä ei kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta (14 työpäivää tai toissijaisesti 35 työtuntia) tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, suoritetaan, mikäli hän lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut työssä yhteensä vähintään kuusi tuntia, lomapalkan asemesta lomakorvauksena 8 1/2 tai 11 prosenttia palkasta.

Tämä koskee esimerkiksi tapauksia, joissa osa-aikainen tuntityöntekijä tekee työtä niin harvoina päivinä, että ainakin yksi lomanmääräytymiskuukausi jää vajaaksi (eli siihen ei sisälly 14 työpäivää tai 35 tuntia) lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada näin ansaitsemansa vuosiloma, vaikka hänelle ei vuosilomapalkkaa maksetakaan yleisten sääntöjen mukaan vaan edellä mainittu 8 1/2 tai 11 prosentin lomakorvaus.

Tällaisen työskentelyn tulee perustua sopimukseen. Pelkästään se seikka, että tuntityöntekijä on tehnyt työtä harvoina päivinä esimerkiksi sairausloman, vuosiloman, kesävapaan tms. syyn vuoksi ei johda vuosilomalain 9 §:n soveltamiseen.

3. Lomaraha määräytyy tämän sopimuksen 62 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje:

Lomarahan määrä on 50 prosenttia ansaittujen vuosilomapäivien vuosilomapalkasta.

6 § Arkipyhäkorvaus

1. Pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvalla 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 sattuvalla helatorstailta ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Soveltamisohje

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

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

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.

Sovellettamisohje

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 sattuvilta 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 Mediatyöntekijät 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 Mediatyöntekijät 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 käsitellyjä 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.

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 valitsevia 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 on 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 keskuudesta valitsemia edustajia.
3. Taiteellisen toimikunnan puheenjohtaja toimii teatterin taiteellinen johtaja.
4. Taiteellinen toimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta ja muulloinkin jos vähintään puolet toimikunnan jäsenistä niin vaatii. Kokous on neuvottelukelpoinen kun puheenjohtaja ja puolet jaoston jäsenistä on läsnä.
5. Taiteellisen toimikunnan kokouksia ei pidetä vapaapäivinä, ellei yksimielisesti niin päätetä.

4 § Tuotantokokous

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

LIITE 7: OHJESÄÄNTÖ

ESITYKSEN VALMISTAMINEN

1 § Työryhmä

Esityksen valmistamiseksi muodostetaan työryhmä. Sen johtajana toimii ohjaaja/koreografi. Lisäksi siihen kuuluvat skenografi, näyttelijöitä sekä tarvittaessa kirjailija, dramaturgi, säveltäjä tai kapellimestari, koreografi, valo- ja äänisuunnittelija, tuotanto-sihtööri sekä muita tarpeellisia työntekijöitä. Ohjaaja/koreografi vastaa työryhmän muodostamisesta.

2 § Tehtävään valmistautuminen

1. Riittävän suunnitteluajan saamiseksi noudatetaan seuraavia määräyksiä, mikäli ei toisin sovi: 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 sovi, ja ellei teatteri muulla tavoin varaa riittävästi aikaa ja voimavaroja tekstin dramaturgiseen käsittelyyn.
2. Esityksen valmistamiseen osallistuvalla dramaturgille järjestetään riittävästi työaikaa ohjaajan kanssa tehtävään ja muuhun tekstin vaatimaan dramaturgiseen työhön. Muun työn antamista tänä aikana tulisi mahdollisuuksien mukaan välttää.

Soveltamisohje

Muun kuin näytelmätekstin dramatisoinnista tai dramaturgisesta käsittelystä sovitaan erikseen (proosa, runo, kuunnelma, elokuvakäsikirjoitus jne.).

3. Mikäli esitykseen sisältyy musiikkiin perustuvaa liikuntaa, koreografi saa käyttöönsä näytelmän tekstin ja/tai nauhoitetun musiikin mahdollisuuksien mukaan kuusi (6) viikkoa, kuitenkin viimeistään neljä (4) viikkoa, ennen harjoitusten sovittua alkamista. Mikäli kyseessä on itsenäinen tanssiteos, koreografi saa käyttöönsä sen partituurin ja/tai nauhoitetun musiikin viimeistään neljä (4) viikkoa ennen harjoitusten sovittua alkamista.
4. Skenografi, valosuunnittelija ja äänisuunnittelija saa käyttöönsä näytelmän esityskielisen pääkirjan ja muun suunnittelun kannalta välttämättömän aineiston viimeistään neljä (4) viikkoa ennen harjoitusten sovittua alkamista. Tänä aikana vältetään muiden lavastus- ja suunnittelutöiden osoittamista.

3 § Harjoitukset

1. Teatteri varaa normaalimittaisen esityksen valmistamiseen sen vaikeusastetta vastaavan määrän harjoituksia. Harjoitusten määrästä sovitaan ennakoita ohjaajan tai koreografin kanssa kuitenkin niin, että ohjaajan vaatimuksesta on normaalimittaiselle esitykselle järjestettävä vähintään 40 sellaista harjoitusta, joissa tarvittaessa kaikki esitykseen osallistuvat näyttelijät tai tanssijat ovat käytettävissä.
2. Näistä harjoituksista vähintään kolme on valmistavia pääharjoituksia ja vähintään kolme varsinaisia pääharjoituksia. Pääharjoituksista kaksi voi kestää kumpikin viisi (5) tuntia, jolloin saman päivän toinen harjoitus voi kestää enintään 2 1/2 tuntia. Lisäksi yksi pääharjoitus voi kestää kuusi (6) tuntia, jolloin samana päivänä ei pidetä toista harjoitusta. 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. Näiden harjoitusten lisäksi voidaan järjestää seuraavia harjoituksia:

a) Tilantutkimusharjoitus järjestetään jo esityksen suunnitteluvaiheessa. Siinä määritellään mm. esitysalat, sen perusrakennelmat tasoineen, kulkutiet ja muut vastaavat seikat.

b) Pystytysharjoituksia järjestetään (näyttämöllä), kun lavasteet ja niihin kuuluvat rakenteet ovat valmiit. Näissä harjoituksissa kokeillaan lavastuksen osien pystyttäminen, yhteen liittäminen, joustava toiminta, kestävyys ja vakavuus sekä rakennelmien turvallisuus, kulkuteiden esteettömyys, samoin kalustus, muu sisustus ja tarpeisto sekä muut vastaavat seikat.

c) Valaistus-, ääni- ja vaihtoharjoituksia järjestetään lavastuksen ja pukujen ollessa valmiina näyttämöllä. Näihin harjoituksiin osallistuvat tarvittaessa kaikki esityksen kitkattoman sujumisen kannalta tarpeelliset tekniset ja taiteelliset työntekijät.

e) Ennakoivat puku- ja naamiointiharjoitukset järjestetään pukusuunnittelijan ja maskeeraajan katsoessa ne tarpeelliseksi hyvissä ajoin ennen ensi-iltaa.

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

4. Laulu-, tanssi-, orkesteri- ja muita tarvittavia erikoisharjoituksia järjestetään ennalta sovittava määrä. Mikäli esitykseen osallistuu avustajia, järjestetään ennen ensim-

mäistä pääharjoitusta riittävä määrä sellaisia harjoituksia, joissa näyttelijät ja avustajat ovat yhtäaikaan läsnä.

5. Valmistavia ja pääharjoituksia saavat vain ohjaajan tai koreografin, joiden on neuvoteltava muun työryhmän kanssa, luvalla seurata teatterin henkilökuntaan tai hallintoelimiin kuuluvat ja heidän omaisensa, muut teatterialalla toimivat, teatteriopiskelijat sekä esityksen valmistamiseen osallistuneet asiantuntijat. 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 § Esityksen taiteellisen tason säilyttäminen

1. Esityksen valmistuttua siihen ei saa tehdä muutoksia neuvottelematta kyseisten vastuualueitten suunnittelijoiden kanssa.
2. Esityksen valvonnasta sovitaan teatterin johdon sekä ohjaajan, koreografin ja scenografin 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. Tanssinäytännölle tai -teokselle järjestetään muistiharjoitus jokaista alkavaa kolmatta viikkoa kohti. Ohjaajan, koreografin tai taiteellisen jaoston esityksestä järjestetään tarvittaessa ohjelmistossa oleville esityksille tarkistusharjoituksia, joille varataan harjoitteluaikaa vähintään 3 1/2 tuntia kerrallaan. Tällaisia tarkistusharjoituksia tulisi olla vähintään yksi näytäntökaudessa näytelmää kohti tarvittaessa.
4. Milloin lavastus tai puvustus on tuhoutunut tai kulunut niin, ettei se enää täytä esitykselle asetettavia taiteellisia tavoitteita, on lavastuksen tai puvustuksen korjaaminen annettava alkuperäisen lavastuksen/puvustuksen suunnitelleelle henkilölle.

5 § Esitykset teatterin ulkopuolella

Mikäli esitys siirretään toisiin kuin harjoitettuihin olosuhteisiin, on ohjaajalle, scenografille ja koreografille järjestettävä mahdollisuus tutustua niihin edeltäkäsien. Mikäli em. työntekijä katsoo lisäharjoitukset tarpeellisiksi, sovitaan niiden järjestämisestä teatterin kanssa. Toisella paikkakunnalla tapahtuvan esityksen valvonnasta sovitaan erikseen teatterin ja ohjaajan, koreografin sekä scenografin kesken. Ulkomaisista vierailuista sovitaan aina erikseen.

6 § Harjoitus- ja työtilat

Teatteri järjestää esityksen harjoituksia varten tilan, joka mahdollisuuksien mukaan vastaa kooltaan ja luonteeltaan esityksen tarpeita sekä täyttää työskentelyrauhan vaatimukset. Teatteri järjestää ohjaajalle, dramaturgille, koreografille ja scenografille

rauhallisen ja muutoin työtä vastaavan työtilan. Erikseen sovittaessa työntekijä voi työskennellä muualla kuin teatterin tiloissa.

7 § Tiedottaminen

Valmisteltavaa (tai ohjelmistossa olevaa) esitystä koskeva tiedottaminen tapahtuu esityksen ohjaajan, dramaturgin, koreografin, scenografin ja tiedotuksesta vastaavan toimihenkilön yhteistyönä. Myynti- ja tiedotustoiminnasta vastaavan henkilön tulee saada tiedotusmateriaali riittävän ajoissa käyttöönsä työryhmältä.

LIITE 8: VIERAILEVAN OHJAAJAN, SKENOGRAFIN, VALO- JA ÄÄNISUUNNITTELIJAN TEATTERITYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan ammattiteattereiden palveluksessa vierailevien ohjaajien, skenografien, valo- ja äänisuunnittelijoiden työsuhteissa.

2 § Työsopimukset

Työsopimuksen yleiset määräykset sovitaan tämän sopimuksen liitteenä olevan työ-sopimusmallin mukaisesti.

3 § Palkkauksen perusteet

Vierailijan vähimmäispalkkio määräytyy teatterialan työehtosopimuksen palkka-hinnoitteluliitteen peruspalkan mukaan laskettuna jäljempänä olevilla kertoimilla.

Kuukausipalkkaa laskettaessa sovitaan peruspalkasta 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 50 §:n 1. kohdassa olevaa kuukausipalkan jakajaa.

4 § Käytettävät kertoimet

	Ohjaaja	Skenografi Valo-/äänisuunnittelija
A.	4,5	3
B.	5,5	4
C.	3,5	2

Mikäli ohjaus-, lavastus-, pukusuunnittelu-, valosuunnittelu- tai äänisuunnittelu-tehtävä neljän viikon suunnitteluajakoineen kestää kuukausissa mitattuna enemmän kuin työn luokituksen mukainen kerroin osoittaisi, tulee työsuopimusta tehtäessä ottaa käyttöön vähintään työn keston mukainen kerroin.

5 § Ohjauksen luokitusperusteet

Ohjaustehtävän luokituksessa otetaan huomioon seuraavat näkökohdat:

A. Normaali työ.

B. Vaativa ja suurimuotoinen ohjaustehtävä on sellainen, jossa ohjattava näytelmä sisällöltään tai ulkoisilta mittasuhteiltaan voidaan katsoa normaalia vaikeammaksi ja jonka toteuttamiseksi tarvitaan laajempaa ennakkovalmistelua ja/tai huomattavan suurta harjoituskertojen määrää.

C. Pienimuotoinen ohjaustehtävä on sellainen, joka kestoaltaan ei ylitä 60 minuuttia ja joka toteutetaan huomattavasti alle normaalin harjoitusmäärän.

6 § Skenografian, valo-/äänisuunnittelun luokitusperusteet

Lavastusta/puvustusta/valo-/äänisuunnittelua luokiteltaessa otetaan huomioon seuraavat näkökohdat:

A. Normaali työ.

B. Vaativa ja suurimuotoinen työ lavastuksessa/puvustuksessa/valo-/äänisuunnittelussa 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-/äänisuunnittelijan normaalia isomman työpanoksen.

C. Pienimuotoinen lavastus/puvustus/valo-/äänisuunnittelu on kysymyksessä silloin, kun teoksen luonteen vuoksi työaika ja/tai tehtävä tällöin jää normaalia (A) vähäisemmäksi.

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 1-3.

7 § Palkkio useasta tehtävästä

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

Sitä seuraavien tehtävien osalta sovitaan palkkiosta erikseen.

8 § Vuosilomakorvaus ja lomarahaa

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

9 § Palkanmaksu

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

10 § Matkakustannukset

Työntekijälle maksetaan päiväraha ja muut matkustamiskustannusten korvaukset teatterialan työehtosopimuksen liitteen 2 mukaan. Matkojen määrästä, matkustavasta ja hotelli-/muun majoituksen päivämääristä sovitaan työ sopimuksella.

11 § Harjoitus- ja valvontapalkkiot

1. Osapuolet sopivat tarvittaessa valvonnasta.
2. Ohjaajan valvontakerta katsotaan 3 1/2 työtunniksi, mihin sisältyy palautteen antaminen näyttelijälle suullisena tai kirjallisena. Valvonnasta maksetaan ohjaajalle vähintään puolitoistakertaisen tuntipalkan mukaan.
3. Ohjaajalle maksetaan lämmitys- ja paikkausharjoituksista maksetaan vähintään kolminkertaisen tuntipalkan mukaan. Samaa korvausta käytetään, milloin teatteri ensimmäisen julkisen esityksen jälkeen pyytää ohjaajaa johtamaan näytelmänsä lisäharjoituksia. Jokainen harjoituskerta katsotaan 4 työtunniksi. Paikkausharjoituksista on neuvoteltava ohjaajan kanssa. Ohjaaja ei kuitenkaan ilman pätevää syytä saa näistä harjoituksista kieltäytyä.

12 § 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.

Muun työn peruuntuminen

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

13 § Erityisiä määräyksiä

1. Jos esitys joudutaan siirtämään toiseen esitystilaan tai muissa sovituisissa asioissa tapahtuu muutoksia, sovitaan niistä aina työntekijän kanssa.
2. Teatteri pitää huolen siitä, että vierailijalla on käytettävissään asianmukaiset työtilat.

LIITE 9: VIERAILEVAN OHJAAJAN / SKENOGRAFIN / VALO- / ÄÄNISUUNNITTELIJAN TYÖSOPIMUS

Teatteri:

Kiinnittää
työntekijäksi:

Seuraavaan
työtehtävään: ohjaus/lavastus/puku-/valo-/äänisuunnittelu

1. Sopimuksen voimassaolo

Sopimus on voimassa allekirjoituspäivästä.

2. Palkkio

Käytettävä peruspalkka:

Kokemuksien määrä:

Kerroin:

Palkkio yhteensä (ilman liitteen 8, 8 §:n, mukaista lomakorvausta):

Tai:

Sovittu sopimuspalkka ilman lomakorvausta:

Tuntipalkasta on tällöin sovittu:

Muuta: Palkkioon liittyvistä asioista on lisäksi sovittu:

3. Matkustamiskustannusten korvaukset

Teatteri korvaa vierailijalle hänen matkakulunsa kaikilta vierailupäiviltä.

Matkustamisesta on sovittu:

Majoituksesta on sovittu:

4. Näytelmä

Näytelmän nimi:

Harjoitukset alkavat:

Sovittu ensi-illan päivämäärä:

5. Sovittu työryhmä ja sovitut harjoitukset

Seuraavat näytelmän 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:

6. Muut sopimukset

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

7. Allekirjoitukset

Sopimusta on tehty kaksi kappaletta, toinen työntekijälle ja toinen työnantajalle.

.....
Työnantajan edustaja
(nimen selvennys)

.....
Työntekijä

LIITE 10: 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 Teatteriliittoon ja Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry:hyn.

2 § Poikkeavat työaikajärjestelyt

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

Soveltamisohje

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

2. Työntekijän tehtävänä on osallistua työajan suunnitteluun siten, että työaika tasaantuu edellä sanottuun enimmäismäärään. Mikäli työnantajan edustaja ja työntekijä huomaavat, ettei työaikaa voida järjestää siten, että tasaantuminen määräajan puitteissa tapahtuu, on heidän välittömästi otettava yhteys työryhmän vastuuhenkilönä toimivaan tai teatterin johtoon.
3. Edellisessä kohdassa tarkoitettussa tapauksessa, mikäli työntekijä suostuu ylitöihin, korvataan ylityöt vuosittaisena ylityönä tämän työehtosopimuksen 45 §:n mukaan.

3 § Poikkeavat tehtävät

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

4 § Poikkeavat palkkausjärjestelyt

1. Sopimuksen aiheuttamat palkkausjärjestelyt sovitaan paikallisesti.

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

Soveltamisohje

Kokonaispalkasta sovittaessa otetaan huomioon

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

Sunnuntaiyöstä 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 ylityöiden perusosia ei ole syytä sisällyttää korvaukseen, jos järjestelyllä toteutuu se tavoite, että pysymällä keskimääräisen työajan puitteissa vuosittainen työaika on lyhyempi kuin aikaisemmin.