

Tanssinopettajien työehtosopimus

18.2.2022 – 31.1.2024

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
TANSSINOPETTAJIEN TYÖEHTOSOPIMUS	6
I LUKU: YLEINEN OSA.....	6
1 § Sopimuksen ulottuvuus.....	6
2 § Työnantajan yleiset oikeudet	6
3 § Työsuhteen alkaminen, koeaika	6
4 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet	7
II LUKU: PALKKAUS.....	7
5 § Palkkausmuodot	7
6 § Palkkaluokat	8
7 § Kuukausipalkka.....	8
8 § Tuntipalkka	9
9 § Ikälisät	9
III LUKU: TYÖAIKA	11
10 § Säännöllinen työaika.....	11
11 § Päätoimisen opettajan työvelvoite	14
12 § Sivutoimisen tuntiopettajan työvelvoite	15
13 § Muut työt.....	15
14 § Tauot ja siirtymiset toimipaikkojen välillä	15
15 § Työvuoroluettelo ja opetusryhmien yhdistäminen	16
16 § Lisätöiden määrittely ja korvaaminen	17
17 § Ylityön määrittely ja korvaaminen	17
18 § Sunnuntaikorvaus	18
19 § Tuntien peruuntuminen tuntipalkkaisella opettajalla	18
20 § Matkakustannukset ja päivärahat	19
21 § Terveystieteelliset tutkimukset ja lääkärintarkastukset	19
IV LUKU: VUOSILOMA	20
22 § Vuosiloma.....	20
23 § Lomaraha	21
V LUKU: SAIRAUSAJAN PALKKA JA PERHEVAPAAT	21
24 § Sairausajan palkka	21
25 § Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	23
26 § Lyhyt tilapäinen poissaolo.....	23
VI LUKU: LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	24
27 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvalltuutetut.....	24
VII LUKU: TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN, YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	25
28 § Lomauttaminen ja kevennetty lomautusmenettely	25
29 § Yhteistoimintalaki ja yhteistoimintaneuvottelut.....	26
30 § Työsuhteen päättymisen	26

VIII LUKU:ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	27
31 § Ammattitaidon ylläpito ja koulutus.....	27
32 § Ryhmähenkivakuutus	27
33 § Jäsenmaksujen periminen	27
34 § Kokoontuminen työpaikalla	27
IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYDEN RATKAISEMINEN JA SELVIITYMISLAUSEKE	28
35 § Työrauhavelvoite	28
36 § Paikallinen sopiminen	28
37 § Selviytymislauseke	28
38 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	29
39 § Sopimuksen voimassaolo	29
LIITE 1: PALKKAHINNOITTELU	31
KUNTIEN KALLEUSLUOKITUS	33
LIITE 2: OHJEET TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ.....	34

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
SUOMEN TANSSIOPPILAITOSTEN LIITTO STOPP RY
TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY**

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

TANSSINOPETTAJIEN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 18.2.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n, Suomen Tanssioppilaitosten Liitto STOPP ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n välillä saavutettiin 17.4.2020 tanssinopettajien työehtosopimuksen uudistamiseksi neuvottelutulos, joka hyväksyttiin 24.4.2020 mennessä liittojen hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi sopimuskausi tulee voimaan 18.2.2022 ja päättyy 31.1.2024. Uudistetun työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

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

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

2 Palkantarkistukset

2.1 Palkantarkistukset vuonna 2022

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon oppilaitoksen taloudellinen tilanne. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin oppilaitoksen tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään 15.4.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

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

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.10.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen oppilaitoskohtaisesti 0,3 %, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Oppilaitoskohtaisen erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten opettajien maaliskuun 2022 peruskuukausipalkoista ja tuntipalkkaisten opettajien maaliskuun 2022 opetus-tuntipalkoista.

Oppilaitoskohtaisen eli työnantajan päättämän erän tarkoituksena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä oikaista mahdollisia palkkavinoumia. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä korotusten jakamisessa.

Luottamusmiehelle tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, koko opetushenkilöstölle, selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus ennen erän käyttöönottoa. Työnantaja antaa selvityksen luottamusmiehelle tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, koko opetushenkilöstölle kirjallisesti mahdollisimman pian palkankorotuksen jälkeen, kuitenkin viimeistään 15.11.2022.

Taulukkopalkat vuosi 2022

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

Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiehen korvausta korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,66 %:lla pyöristäen seuraavaan täyteen euroon, jonka jälkeen luottamusmiehen korvaus on yhteensä 61 euroa.

2.2 Palkantarkistukset vuonna 2023

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset. Ensisijaisena vaihtoehtona on paikallinen

palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus ja sen jakautuminen sovitaan osapuolten neuvotteluissa 15.12.2022 mennessä.

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

Mikäli 1.5.2023 tai sen jälkeen toteutettavan toissijaisen vaihtoehdon mukaisen palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 15.12.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2022 toisille sopijaosapuolille.

3 Työehtosopimuksen tekstimuutokset

3.1 Lisätään työehtosopimuksen 14 §:ään uusi 5. kohta kuulumaan seuraavasti:

Paikallisesti voidaan sopia toisin tämän pykälän kohdista 1. 2. ja 4. Tämä määräys tulee voimaan 1.1.2023.

Ennen määräysten voimaan tuloa järjestetään vähintään kaksi yhteistä keskustelu- ja koulutusilaisuutta oppilaitoksille ja opettajille koskien paikallista sopimista.

3.2 Jatketaan työehtosopimuksen 18 §:n 2. kohdan kokeilua kuulumaan seuraavasti:

Paikallisesti voidaan sopia toisin tämän pykälän 1. kohdan mukaisesta opetustyön sunnuntaityökorvauksesta, kuitenkin niin, että sunnuntaityökorvauksen tulee aina olla vähintään 50 %. Sunnuntaityökorvauksesta ei voida sopia toisin työsopimuksessa, vaan siitä tulee laatia erillinen paikallinen sopimus työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti. Jos työhön otettaessa kuitenkin tiedetään, että ko. opettajan on tarkoitus tehdä työtä sunnuntaisin, voidaan sunnuntaityökorvauksesta poikkeuksellisesti sopia toisin työsopimuksen tekemisen yhteydessä erillisellä määräaikaaisella sopimuksella työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän määräyksen mukaisesta korvauksesta sopiminen on vapaaehtoista, eikä työntekijä ole velvollinen tekemään tällaista työtä ko. paikallisesti sovitulla korvauksella vastoin tahtoaan.

Tällainen paikallinen sopimus voidaan sopia määräaikaaisena yhdeksi lukuvuodeksi kerrallaan.

Tämä on määräaikainen kokeilu, joka päättyy kevätlukukauden 2024 päättyessä.

3.3 Muutetaan työehtosopimuksen 28 § kohdan viimeisen kappaleen viimeinen virke kuulumaan seuraavasti:

Lomautusilmoitusaika on 10 kalenteripäivää.

3.4 Muutetaan työehtosopimuksen VII luvun otsikko kuulumaan seuraavasti:

Työntekijän lomauttaminen, yhteistoimintaneuvottelut ja työsuhteen päättyminen

3.5 Lisätään työehtosopimukseen uusi 29 § kuulumaan seuraavasti (ja muiden pykälien numerointi muuttuu vastaavasti):

Yhteistoimintalaki ja yhteistoimintaneuvottelut

1. Paikallisesti voidaan sopia toisin yhteistoimintalain 2. luvun säännöksistä. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, että vuoropuhelua ei käydä lainkaan. Tämä määräys tulee voimaan 1.1.2023.
2. Yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukainen neuvottelu-aika lasketaan alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

4 Allekirjoituspöytäkirjaan tulevat merkinnät:

4.1 Perhevapaaudistus

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

4.2 Etäopetustunnit

Sopimusosapuolet kehottavat työnantajaa ja työntekijää käymään keskustelua etäopetustuntien käytänteistä. Sopimusosapuolet suosittelevat etäopetustuntien pidosta, että työ suoritetaan pääsääntöisesti työnantajan tiloissa, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi, että työ suoritetaan työntekijän kanssa sovittavassa muussa paikassa, kuten kotona. Lisäksi osapuolet

suosittelevat, että riippumatta siitä, missä työ suoritetaan, työ tehdään työnantajan tarjoamilla ja maksamilla välineillä, ellei toisin sovita.

4.3 Paikallisen sopimisen kehittäminen

Sopijaosapuolet kehittävät yhdessä sopimuskauden aikana tanssioppilaitosten paikallisen sopimisen edellytyksiä ja sitoutuvat myötävaikuttamaan paikallisen sopimisen kulttuurin edistämiseen. Liitot arvioivat yhdessä tarkemmat toimet tämän päämäärän saavuttamiseksi. Toimet voivat olla esim. hyvien paikallisten sopimuskäytänteiden keräämistä sekä jakamista ja erilaisia yhteisiä koulutus- ja keskustelutilaisuuksia niin oppilaitosten työnantajien edustajille kuin opettajille. Liitot järjestävät em. tilaisuuksia sekä keväällä että syksyllä 2022.

4.4 Työaikatyöryhmä

Sopijaosapuolet perustavat työehtosopimuksen työaikamääräyksien tarkastelemista ja kehittämistä koskevan työryhmän. Työryhmän tarkoituksena on selvittää tarpeita työehtosopimuksen työaikamääräysten muuttamiseksi.

Työryhmän tarkoituksena on kevään 2022 aikana selvittää, miten asian edistämiseksi voidaan kerätä dataa tanssioppilaitoksilta ja opettajilta. Tarkoitus on kevään 2022 aikana päättää, miten ja miltä ajanjaksoilta dataa kerätään lukuvuonna 2022 -2023.

Helsingissä, helmikuun 18. päivänä 2022

Palvelualojen Työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Suomen Tanssioppilaitosten Liitto STOPP ry

Milla Malmberg

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry

Karola Baran

Sami Hiltunen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Suomen Tanssioppilaitosten Liitto STOPP ry:n sekä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n välinen

TANSSINOPETTAJIEN TYÖEHTOSOPIMUS

I LUKU: YLEINEN OSA

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tätä sopimusta sovelletaan taidetanssin opetusta harjoittavien yhteisöjen palveluksessa olevien opettajien työ- ja palkkaehtoihin.

Pöytäkirjamerkintä

Tämä sopimus ei koske rehtoreita eikä johtotehtävissä työskenteleviä.

2 § Työnantajan yleiset oikeudet

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä määrätä opetus-
tuntien laatu.
2. Ikääntyminen:
Työehtosopimusosapuolet suosittelevat oppilaitosta ottamaan huomi-
oon opettajan ikääntymisen ja sen myötä mahdollisesti tulevat fyysiset
rajoitteet sekä kehottavat tarkastelemaan mahdollisuuksia muokata
opettajan toimenkuvaa siten kuin se on mahdollista oppilaitoksen olo-
suhteet huomioiden.
3. Oppilaitos tukee toiminnassaan tanssinopettajan työhyvinvointia. Huo-
miota voidaan kiinnittää mm. opetusryhmien rakenteisiin, oppilasmää-
rään ja muihin erityispiirteisiin oppilaitoksen toiminnan luonne huomi-
oiden.

3 § Työsuhteen alkaminen, koeaika

1. Työhönoton tulee yleensä tapahtua kirjallisella työ sopimuksella, josta
käyvät työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat keskeiset seikat ilmi.
2. Työsopimus solmitaan joko toistaiseksi tai määräajaksi.

Soveltamisohje

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustel-
lusta syystä tehty määräajaiseksi. Työnantajan aloitteesta il-
man perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta

samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

3. Työnantajan edustaja ilmoittaa työhön tulevalle uudelle työntekijälle kuka toimii työpaikan työntekijöiden luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

Koeaika

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Kahtatoista kuukautta lyhyemmässä määräaikaaisessa työsopimuksessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Lääkärintodistuksen esittäminen

5. Työntekijän on palvelukseen tullessaan vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan.

Soveltamisohje

Tämän lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta tulee ilmoittaa työntekijälle työsopimusta tehtäessä.

4 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet

1. Työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella.
2. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on kuitenkin tarpeen vaatiessa velvollinen tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa työtä.
3. Työntekijä ei saa työnantajan luvatta tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa muutoinkaan sellaista toimintaa, joka työsopimuksessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

II LUKU: PALKKAUS

5 § Palkkausmuodot

1. Opettaja on joko päätoiminen kuukausipalkkainen tai sivutoiminen tuntipalkkainen.
2. Opettaja on päätoiminen, kun hän opettaa vähintään 510 minuuttia viikossa. Tämä 510 minuuttia voi kertyä esim. 10:stä 45 minuutin ja yhdestä 60 minuutin opetustunnista.

Pöytäkirjamerkintä

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan työnantajan on, tarvittessaan lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöillensä sopiviin tehtäviin, tarjottava näitä töitä ensin osa-aikaisille työntekijöilleen.

Soveltamisohje

Opetustunnin pituus on 45 minuuttia, mutta yhden ryhmän opetusjakson pituus voi olla esim. 45, 60, 75 tai 90 minuuttia.

3. Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan tavanomaisena palkanmaksupäivänä kuitenkin siten, että työnantajalla on aina vähintään 10 kalenteripäivää työsuhteen päättymisestä aikaa maksaa loppupalkka.

6 § Palkkaluokat

1. Opettajien peruspalkat määräytyvät vähintään seuraavien palkkaluokien mukaisesti:
 - 1) tanssin ylemmän korkeakoulututkinnon tai muun vastaavan tasoisen tutkinnon suorittanut opettaja
 - 2) tanssin alemman korkeakoulututkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon tai muun vastaavan tasoisen tutkinnon suorittanut opettaja
 - 3) toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen tanssinopettajatutkinnon tai muun vastaavan tasoisen tutkinnon suorittanut opettaja
 - 4) muu tanssi- tai liikunta-alan kokemus tai pätevyys
 - 5) tilapäiset sijaiset, joilla ei ole mitään 1-3 kohtien mukaista tutkintoa tai 4 kohdan mukaista kokemusta tai pätevyyttä säännöllisestä opetustyöstä.

Soveltamisohje

Säännölliseksi opetustyöksi ei katsota yksittäisiä, lyhyehköjä sijaistamisia.

2. Milloin opettajalla on tanssin alalla työskentelyn ja kouluttautumisen kautta hankittu riittäväksi katsottava pätevyys tai pedagogisia taikka kasvatustieteellisiä opintoja, tämä voidaan ottaa huomioon opettajan palkkauksessa.

7 § Kuukausipalkka

1. Päätoimisen opettajan työsopimukset tehdään kuukausipalkkaisina ja ne pyritään tekemään toistaiseksi voimassa olevina. Päätoimisen opettajan uudet sopimukset tulee tehdä kuukausipalkkaisina siten, että viimeistään 1.8.2013 päätoimiset opettajat työskentelevät kuukausipalkkaisina.

2. Täyttä työehtosopimuksen mukaista enimmäistyöaikaa tekevien opettajien kuukausipalkkojen vähimmäismäärät ovat liitteessä 1 olevan taulukon mukaiset.
3. Osa-aikaisen opettajan palkkaus määritellään suhteessa opetusvelvollisuuteen.
4. Opetustuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 4,3:lla, jolloin saadaan viikkopalkka, joka jaetaan viikon keskimääräisellä opetustuntimäärällä.

Soveltamisohje

Mikäli opettaja on työnantajan luvalla estynyt pitämään työvuoroluettelon mukaisia tuntejaan muun kuin sairauden, tapaturman, pakottavan perhesynn tai muun vastaavan syyn johdosta, huomioidaan tämä palkassa seuraavasti: työehtosopimuksen 7.4 §:n mukaan lasketusta viikkopalkasta vähennetään tuntipalkka kerrottuna poissaolopäivän opetustunneilla.

8 § Tuntipalkka

1. Tuntipalkkaisten opettajien vähimmäispalkat ovat liitteessä 1 olevan taulukon mukaiset. Tuntityöntekijän palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.
2. Tuntipalkkaiselle opettajalle maksetaan palkka myös itsenäisyyspäivältä, mikäli hänellä olisi ollut itsenäisyyspäivänä oppitunteja. Palkanmaksu edellyttää, että opettajan työsuhde on ollut voimassa vähintään kuusi päivää ennen ko. itsenäisyyspäivää.
3. Tiiviskurssien opettajien tuntipalkat sovitaan erikseen.

9 § Ikälisät

1. Ikälisiin oikeuttavaksi palvelukseksi katsotaan kaikki päätoiminen palvelus alalla. Päätoimisuus voi täytyä usean samanaikaisesti alalla olevan työsuhteen perusteella.

Soveltamisohje

Opettaja on päätoiminen tämän sopimuksen 5 §:n 2. kohdan mukaan.

2. Ikälisiin oikeuttavaksi palvelukseksi voidaan katsoa muukin palvelus, josta on opettajalle hyötyä tanssinopettajan tehtävässä. Mikäli työso-
pimusta tehtäessä ei opettajan kanssa ole sovittu palkkaan sisältyvien ikälisien määrää, katsotaan palkkaan kuitenkin sisältyvän opettajan todellisten ikälisävuosien edellyttämä ikälisäosuus.

Palkkoja korotetaan ikälisillä vähintään peruspalkan ja edellisten ikälisien yhteismäärästä seuraavasti:

Kuukausipalkkoja korotetaan	
2 palvelusvuoden jälkeen	7 %
4	7 %
6	6 %
9	5 %
12	5 %
15	5 %

Tuntipalkkoja korotetaan	
2 palvelusvuoden jälkeen	5 %
4	5 %
6	5 %
9	5 %
12	5 %
15	5 %

3. Ikälisiin ovat oikeutettuja sekä kuukausi- että tuntipalkkaiset.

Soveltamisohje

Kuukausipalkkaisen opettajan yksi palvelusvuosi täyttyy vuosittaisen työajan täytyttyä, eli opetusviikkojen ollessa enintään 44, jos opettaja on päätoiminen.

Tuntipalkkaisen opettajan yksi palvelusvuosi täyttyy, kun yhdestä tai useasta samanaikaisesta työsuhteesta on kertynyt yhteensä 44 opetusviikkoa vuodessa siten, että viikossa on opetusta yhteensä vähintään 510 minuuttia.

Suositus:

Paikallisesti voidaan sopia tai soveltaa käytäntöä, että opettajan yksi palvelusvuosi täyttyy, kun yhdestä tai useasta samanaikaisesta työsuhteesta on kertynyt opetusviikkoja yhteensä oppilaitoksen vuosittaisten opetusviikkojen verran siten, että viikossa on opetusta yhteensä vähintään 510 minuuttia.

III LUKU: TYÖAIKA

Yleistä

10 § Säännöllinen työaika

1. Opettajan työaika määräytyy viikoittaisen opetusvelvollisuuden mukaan. Lisäksi opettajan tehtäviin ilman erillistä korvausta sisältyvät jäljempänä 11–12 §:ssä määrätyt tehtävät.
- 2 A. Opetusvelvollisuus on täyttä työaikaa tekevillä keskimäärin 1.020 minuuttia viikossa. Tämä 1.020 minuuttia kertyy esim. 17:stä 60 minuutin tunnista.

Soveltamisohje

Opetusvelvollisuus voidaan vuoden aikana ylittää yhdellä opetustunnilla viikossa siten, että se tasoittuu vuoden aikana 2A kohdassa tarkoitettuun enimmäismäärään. Opetusvelvollisuus voidaan tilapäisesti sopia ylitettäväksi myös kahdella tunnilla, jolloin tunnit tulee tasoittaa ko. lukuvuoden puitteissa.

Tämän lisäksi voidaan tilapäisesti työntekijän aloitteesta sopia, että opetusvelvollisuus ylitetään enintään viidellä opetustunnilla viikossa siten, että sen tasoittumisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Jos muuta ei sovita, työajan on tasoituttava ko. lukuvuoden aikana.

- 2 B. Työehtosopimuksen 10 §:n 1. ja 2A. kohtien mukaisen säännöllisen työajan lisäksi työnantaja voi osoittaa opettajalle opetustuntien sijaistamistyötä. Tämä on opettajan säännöllistä työaikaa ja korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla (ns. yksi yhteen).

Työehtosopimuksen mukaista täyttä työaikaa tekevälle opettajalle sijaistamistyötä voidaan osoittaa lukuvuodessa enintään 540 minuuttia. Palkkaustavasta riippumatta kaikilla osa-aikaisilla opettajilla sijaistamistyön minuuttimäärä lasketaan suhteessa kokoaikaisen opettajan sijaistamisvelvollisuuteen.

Soveltamisohje:

Sijaistamisvelvoitteen määrä lasketaan seuraavasti: Opetusvelvoite minuutteina jaetaan 1020:llä, josta saatu osamäärä kerrotaan 540:llä.

Esimerkki: opetusvelvollisuuden ollessa 900 minuuttia jaetaan se 1020:llä. Näin saatu osamäärä eli 0,882 kerrotaan 540:llä, mistä saadaan 476 minuuttia.

Työehtosopimuksen 10 §:n 2A. kohdan mukaisen opetusvelvollisuuden ollessa keskimäärin 151 - 1020 minuuttia viikossa voidaan sijaistustyö osoittaa enintään kahdelle kalenteripäivälle lukuvuodessa. Jos opettajan työehtosopimuksen 10 §:n 2A. kohdan mukainen opetusvelvollisuus on keskimäärin 150 minuuttia viikossa tai vähemmän, tällöin edellä mainittua sijaistustyötä voidaan osoittaa vain yhdelle kalenteripäivälle lukuvuodessa.

Esimerkki 1: Jos opetusvelvollisuus on 15 x 60min eli 900 minuuttia viikossa (eli 88,2 % täydestä työajasta), on sijaistamisen minuuttimäärä tällöin 88,2 % 540 minuutista eli enintään 476 minuuttia. Tämä 476 minuuttia voidaan jakaa kahdelle eri kalenteripäivälle lukuvuodessa.

Esimerkki 2: Jos opetusvelvollisuus on 2 x 60min eli 120 minuuttia viikossa (eli 11,8 % täydestä työajasta), on sijaistamisen minuuttimäärä tällöin 11,8 % 540 minuutista eli enintään 64 minuuttia. Tämä 64 minuuttia voidaan sijoittaa yhdelle kalenteripäivälle lukuvuodessa.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä yksittäisestä sijaistamistyöstä tapauskohtaisesti asiallisesta henkilökohtaisesta syystä joutuessaan (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito tai etukäteen varattu maksullinen tilaisuus tai tapahtuma, etukäteen sovittu työvuoro toisen työnantajan palveluksessa).

3. Työviikkoja on vuodessa enintään 44.
4. Toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevan kuukausipalkkaisen opettajan kanssa voidaan sopia, että sellaisten työviikkojen aikana, jolloin ei ole opetusta ja jotka eivät ylitä 44 työviikkoa, tehdään muuta työtä normaalin kuukausipalkan puitteissa. Tämä työ voi olla yhteisesti sovittavalla tavalla esimerkiksi sellaisia esitystoimintaan, puuvustoon, tiedotukseen, päiväkotitoimintaan tai ulkopistetoimintaan liittyviä tehtäviä, jotka eivät kuulu 11 §:n mukaisiin opettajan tehtäviin. Työaika on 37,5 tuntia viikossa. 44 työviikon ylittävät viikot ovat opettajan palkallista vapaata, johon myös vuosiloma sisältyy.
5. Työviikko järjestetään pääsääntöisesti viisipäiväiseksi siten, että opettajalla on kaksi peräkkäistä vapaapäivää viikossa, jolleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi.
6. Joului- ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä.
7. Arkipyhäksi säännöllisen työvuoroluettelon mukaan sattuvat opetustunnit ovat sellaista vapaata, joka ei vähennä kuukausipalkkaa.
8. Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt
Työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työkentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu

tapahtumatoimintaan ja vastaaviin tilaisuuksiin. Em. tilaisuuksien työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen alla olevien määräysten ja työaikalain 2 §:n 4 momentin mukaisesti. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja myös tapahtumatoiminnan ja vastaavien tilaisuuksien osalta.

Työn tapahtuessa tapahtumissa tai vastaavissa tilaisuuksissa tulee etukäteen laatia ohjeellinen työvuoroluettelo, josta ilmenee työajaksi arvioitu aika, mahdollinen varallaolo- ja lepoaika. Tällöin käydään läpi tapahtuman tai vastaavan tilaisuuden työaikakorvaukset sekä sen luonteesta johtuvat mahdolliset äkilliset aikataulumuutokset ja muut erityispiirteet sekä tehtävät pääpiirteittäin.

Työn tapahtuessa edellä mainituissa tapahtumissa tai vastaavissa tilaisuuksissa tanssioppilaitos ja työntekijä voivat paikallisesti sopia työajasta, työtehtävistä ja työaikakorvauksista tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Pääsääntöisesti vuorokausilevon tulee olla 11 tuntia. Paikallisesti on kuitenkin mahdollista sopia toisin lepoajoista, niiden korvaamisesta tai antamisesta tapahtumatoiminnan tai vastaavien tilaisuuksien luonteen niin edellyttäessä.

Muut kuin voittoa tavoittelemattomat yhteisöt

Työn tapahtuessa tapahtumissa tai vastaavissa tilaisuuksissa tulee etukäteen laatia ohjeellinen työvuoroluettelo, josta ilmenee työajaksi arvioitu aika, mahdollinen varallaolo- ja lepoaika. Tällöin käydään läpi tapahtuman tai vastaavan tilaisuuden työaikakorvaukset sekä sen luonteesta johtuvat mahdolliset äkilliset aikataulumuutokset ja muut erityispiirteet sekä tehtävät pääpiirteittäin.

Työn tapahtuessa edellä mainituissa tapahtumissa tai vastaavissa tilaisuuksissa tanssioppilaitos ja työntekijä voivat paikallisesti sopia työajasta, työtehtävistä ja työaikakorvauksista tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Pääsääntöisesti vuorokausilevon tulee olla 11 tuntia. Paikallisesti on kuitenkin mahdollista sopia toisin lepoajoista, niiden korvaamisesta tai antamisesta tapahtumatoiminnan tai vastaavien tilaisuuksien luonteen niin edellyttäessä.

9. Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt

Työaikalakia ei sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin kuin hän osallistuu leiritoimintaan. Em. tilaisuuksien työaikajärjestelyistä sovitaan työntekijän kanssa erikseen alla olevien määräysten ja työaikalain 2 §:n 4 momentin mukaisesti. Työntekijä ja työnantaja huolehtivat sopiessaan siitä, että työntekijälle turvataan riittävä lepo- ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja myös leiritoiminnan osalta.

Työn tapahtuessa yöpymistä edellyttävillä leireillä tulee etukäteen laatia tarkka työvuoroluettelo opetustunneista ja ohjeellinen työvuoroluettelo muusta työstä sekä lepoajoista. Tällöin käydään läpi leirin luonteesta johtuvat mahdolliset äkilliset aikataulumuutokset ja muut erityispiirteet sekä tehtävät pääpiirteittäin.

Opetustunneista maksetaan normaalisti opetustuntipalkkaa. Muusta työstä maksettavasta korvauksesta sekä mahdollisista lisä- ja ylityökorvauksista voidaan paikallisesti sopia tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Pääsääntöisesti vuorokausilevon tulee olla 11 tuntia. Paikallisesti on kuitenkin mahdollista sopia toisin lepoajoista, niiden korvaamisesta tai antamisesta leiritoiminnan niin edellyttäessä.

Muut kuin voittoa tavoittelemattomat yhteisöt

Työn tapahtuessa yöpymistä edellyttävillä leireillä tulee etukäteen laatia tarkka työvuoroluettelo opetustunneista ja ohjeellinen työvuoroluettelo muusta työstä sekä lepoajoista. Tällöin käydään läpi leirin luonteesta johtuvat mahdolliset äkilliset aikataulumuutokset ja muut erityispiirteet sekä tehtävät pääpiirteittäin.

Opetustunneista maksetaan normaalisti opetustuntipalkkaa. Muusta työstä maksettavasta korvauksesta sekä mahdollisista lisä- ja ylityökorvauksista voidaan paikallisesti sopia tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Pääsääntöisesti vuorokausilevon tulee olla 11 tuntia. Paikallisesti on kuitenkin mahdollista sopia toisin lepoajoista, niiden korvaamisesta tai antamisesta leiritoiminnan niin edellyttäessä.

11 § Päätoimisen opettajan työvelvoite

1. Opetustuntien lisäksi kuukausipalkkaan sisältyy velvollisuus tehdä työnantajan osoittamia ja mm. seuraavia vahvistetun opetussuunnitelman mukaisia opettajantoimeen liittyviä töitä:
 - tuntien valmistelu työnantajan edellyttämällä tavalla
 - kirjalliset työt, esim. opettajan työhön liittyvien tiedotteiden laatiminen, viikkolistat
 - oppilastyön valmistaminen kullekin ryhmälle opetussuunnitelman puitteissa (oppilastyö valmistetaan oppituntien puitteissa, mahdollisista lisäharjoituksista on aina sovittava erikseen, yksi näyttämöharjoitus ja esityksen valvonta kuuluvat työaikaan)
 - karsintatilaisuuDET ja oppilaiden arviointi
 - opetukseen liittyvät kokoukset ja neuvottelut
 - vastuuopettaja valvoo oman vastuualueensa toimintaa.
 - muut vahvistetun opetussuunnitelman mukaiset opettajantoimeen liittyvät työt.

2. Tilaustyönä toteutettavat koreografiat tehdään erillistä korvausta vastaan. Tilaustyöksi katsotaan edellä mainitun 1 momentin mukaisen työvelvoitteen lisäksi tehdyt koreografiat.
3. Osa-aikaisen opettajan työvelvoite määräytyy suhteessa opetusvelvollisuuteen. Työnantajien on pyrittävä huomioimaan osa-aikaisten opettajien osalta heidän muut mahdolliset työsuhteensa ja niistä aiheutuvat velvoitteet.
4. Päätoimisen tuntipalkkaisen opettajan velvollisuuksiin kuuluu osallistua kerran lukukaudessa opettajainkokoukseen. Tästä maksetaan korvaus työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesti. Oppilaitoksen tavoitteiden toteutumisen ja yhteisöllisyyden kannalta on suotavaa osallistua myös muihin kokouksiin ja neuvotteluihin.

12 § Sivutoimisen tuntiopettajan työvelvoite

Tuntipalkkaisen opettajan tehtäviin kuuluu ilman erillistä korvausta

- tuntien valmistelu työnantajan edellyttämällä tavalla
- oppilastöiden valmistelu oppituntien puitteissa
- viikkolistojen täyttäminen
- omien oppilaiden arviointi

Muusta kuin opetus- ja em. työstä maksettavasta korvauksesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä erikseen. Tästä sovittaessa tulee huomioida muun työn vaatavuus ja opettajan ammattitaito näihin tehtäviin.

Tuntiopettajan osallistuminen erikseen korvattaviin oppilaitoksen kokouksiin ja neuvotteluihin on oppilaitoksen tavoitteiden toteutumisen ja yhteisöllisyyden kannalta suotavaa.

13 § Muut työt

1. Muista töistä ja niiden korvaamisesta on sovittava paikallisesti työtehtävien vaativuuden mukaan.

14 § Tauot ja siirtymiset toimipaikkojen välillä

1. Opetusaikataulu on järjestettävä siten, että opettajalle jää riittävä aika opetuspaikasta toiseen siirtymiseen. Siirtymiseen tarvittava aika korvataan päätoimiselle opettajalle muun työn palkkaa vastaavalla korvauksella.
2. Jos päivittäinen työaika on jaettu kahteen tai useampaan osaan siten, että oppituntien väliin jää enintään 60 minuutin mittainen tauko,

korvataan tämä päätoimiselle opettajalle erillisellä tuntipalkalla koulussa käytössä olevan muun työn palkkion mukaan. Tällaiseksi tauoksi ei kuitenkaan lueta lyhyitä oppituntien välisiä korkeintaan 15 minuutin taukoja. Yhden työpäivän aikana korvaus voidaan maksaa enintään 60 minuutilta.

3. Jos työntekijän toivomuksesta opetustuntien väliin sijoitetaan tauko, se ei ole työaikaa eikä siitä makseta 14 §:n mukaisia korvauksia.
4. Jos opettajan tehtäväksi on sovittu opetustilojen avaaminen ja sulkeminen tai opetustilojen saattaminen opetuskuntoon, ja tähän työhön kuuluu opettajasta johtumattomista syistä enemmän aikaa kuin opettajalta normaalisti kuuluu tuntien valmisteluun tai niiden päättämiseen, korvataan opettajalle tästä aiheutunut työmäärän lisäys muun työn palkkaa vastaavana korvauksena.

Pöytäkirjamerkintä

Edellä mainittu opettajasta johtumaton tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, että opetustilassa ei ole mahdollista järjestää suunniteltua opetusta ennen tilan järjestelyä tai siistimistä. Mikäli tällainen työmäärän lisäys on ennen opetustunnin alkamista tiedossa, tulee edellä mainittuun työhön käytettävästä ajasta ja siitä maksettavasta korvauksesta sopia.

5. Paikallisesti voidaan sopia toisin tämän pykälän kohdista 1. 2. ja 4. Tämä määräys tulee voimaan 1.1.2023.

Ennen määräysten voimaan tuloa järjestetään vähintään kaksi yhteistä keskustelu- ja koulutustilaisuutta oppilaitoksille ja opettajille koskien paikallista sopimista.

15 § Työvuoroluettelo ja opetusryhmien yhdistäminen

1. Kirjallinen työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Jos työvuoroluettelon muutos toteutetaan erityisen painavasta syystä siten, että työvuoro sijoittuisi opettajan opetuksettomalle päivälle, suositellaan, että asiasta sovitaan opettajan kanssa. Yleiset kokospäivät ja työntekijän vapaapäivät pyritään ilmoittamaan neljä viikkoa aikaisemmin.

Soveltamisohje

Yleisillä kokospäivillä tarkoitetaan kaikille opettajille suunnattuja kokouksia.

2. Liitot korostavat työvuoroluettelon laatimisen merkitystä työntekijöiden ajankäytön ennakoitavuuden kannalta. Liitot suosittelevat työpaikoilla noudatettavaksi periaatetta, että työvuoroluetteloa laadittaessa tulee välttää epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja. Laadinnassa otetaan huomioon kysyntä, työn luonne sekä työntekijän olosuhteet. Työvuorojen sijoittelun osalta on otettava huomioon, että työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa tarpeeksi aikaa lepoa, virkistystä ja kehitystä varten. Osapuolet suosittelevat, että 3-osaisia työpäiviä pyritään välttämään. Jos 3-osaisia työpäiviä teetetään, tulisi niistä keskustella työntekijän kanssa etukäteen.

Soveltamisohje leireillä suoritettavaa työtä varten:

Työn tapahtuessa leirillä, työnantajan tulee laatia sitä varten kirjallinen työvuoroluettelo työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla.

3. Jos opetusryhmiä yhdistetään työnantajan aloitteesta ennalta arvaamattomissa, äkillisissä ja tilapäisissä tapauksissa (esim. lyhyet ja äkilliset sairauspoissaolot), korvataan opettajalle 30% korotettu tuntipalkka.

Työaikakorvaukset

16 § Lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään opettajan säännöllisen työajan ja tämän työehtosopimuksen mukaisen pisimmän työajan välisenä aikana.
2. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä työtunnilta.

Soveltamisohje

Lisätyöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

17 § Ylityön määritelmä ja korvaaminen

1. Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään tämän työehtosopimuksen 10 §:n 1. ja 2. kohtien mukaisten työaikojen lisäksi.
2. Ylityö korvataan laskemalla opetustuntipalkka tämän työehtosopimuksen 7 §:n 4. kohdan mukaista laskentatapaa noudattaen seuraavasti:

Kahdelta ensimmäiseltä opetusvelvollisuuden ylittävältä opetustunnilta maksetaan opetustunnin palkka 50 %:lla korotettuna sekä kultakin

seuraavalta opetustunnilta maksetaan opetustuntipalkka 100 %:lla korotettuna.

3. Ylityöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Tällöin se on korotettava niillä prosenttimäärillä, joilla se olisi korvattu, jos se olisi korvattu rahana.

18 § Sunnuntaikorvaus

1. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan sekä kuukausipalkkaiselle että tuntipalkkaiselle opettajalle muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorvauksena yksinkertainen peruspalkka.
2. Paikallisesti voidaan sopia toisin tämän pykälän 1. kohdan mukaisesta opetustyön sunnuntaityökorvauksesta, kuitenkin niin, että sunnuntaityökorvauksen tulee aina olla vähintään 50 %. Sunnuntaityökorvauksesta ei voida sopia toisin työsopimuksessa, vaan siitä tulee laatia erillinen paikallinen sopimus työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti. Jos työhön otettaessa kuitenkin tiedetään, että ko. opettajan on tarkoitus tehdä työtä sunnuntaisin, voidaan sunnuntaityökorvauksesta poikkeuksellisesti sopia toisin työsopimuksen tekemisen yhteydessä erillisellä määräaikaisella sopimuksella työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän määräyksen mukaisesta korvauksesta sopiminen on vapaaehtoista, eikä työntekijä ole velvollinen tekemään tällaista työtä ko. paikallisesti sovitulla korvauksella vastoin tahtoaan.

Tällainen paikallinen sopimus voidaan sopia määräaikaisena yhdeksi lukuvuodeksi kerrallaan.

Tämä on määräaikainen kokeilu, joka päättyy kevätlukukauden 2024 päättyessä.

3. Sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka voidaan työnantajan ja työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

19 § Tuntien peruuntuminen tuntipalkkaisella opettajalla

1. Mikäli tuntipalkkaisen opettajan opetustunti peruuntuu opettajasta riippumattomasta syystä samana tai opetusta edellisena päivänä kello 15 jälkeen, maksetaan opettajalle kuitenkin palkka ko. tunneilta.

Erinäisiä määräyksiä

20 § Matkakustannukset ja päivärahat

1. Matkakustannukset ja päivärahat korvataan verohallituksen päätöksen mukaisia verovapaita enimmäismääriä noudattaen.

21 § Terveystieteelliset tutkimukset ja lääkärintarkastukset

1. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuoltolain (1383/2001) mukainen työterveyshuolto.
2. Työnantaja ei vähennä kuukausi- tai tuntipalkkaisen työntekijän säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen siten, ettei toimenpiteitä ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on etukäteen ilmoitettu työnantajalle.

A. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

Työntekijä käy aiemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa, kun:

- 1) sairaus on olennaisesti pahentunut ja työntekijän on tarpeen haakeutua lääkärintarkastukseen
- 2) krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelymiseksi
- 3) hoidon määrittelymiseksi suoritetaan tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen, esim. silmälasien hankkimiseksi
- 4) muun aiemmin todetun sairauden hoidon määrittelymiseksi on tehtävä tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavilla työajan ulkopuolella
- 5) syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

B. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

4. Tuntiopettajalle maksetaan vuosilomapalkan sijaan lomakorvauksena 9 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

Jos työsuhde on jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, tuntiopettajalle maksetaan vuosilomapalkan sijaan lomakorvauksena 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.

23 § Lomaraha

1. Työntekijälle (kuukausi- ja tuntipalkkalaiselle opettajalle) maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen yhteydessä lomarahana 50 prosenttia vuosilomapalkasta tai sitä vastaavasta lomakorvauksesta.

V LUKU: SAIRAUSAJAN PALKKA JA PERHEVAPAAT

24 § Sairausajan palkka

1. Tanssinopettajalle maksetaan kuukauden jatkuneen työsuhteen jälkeen täyttä palkkaa sairastumispäivältä ja yhdeksältä sitä seuraavalta arkipäivältä. Sen jälkeen sairauden jatkuessa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus katkeaa ja työntekijä saa Kelan päivärahaa sitä koskevien säännösten mukaan.
2. Jos työsuhde on jatkunut alle kuukauden, tanssinopettaja saa edellä mainitulta kuukauden karenssiajalta sairausajan palkkaa 50 % palkastaan.
3. Saman työnantajan palveluksessa määräaikaisissa työsuhteissa olevalle tanssinopettajalle otetaan tätä kuukauden karenssia laskettaessa huomioon edelliset työsuhteet, ellei edellisen työsuhteen päättymisestä ole kulunut yli 6 kuukautta.
4. Saman sairauden uusiutuessa 30 päivän kuluessa siitä, kun työntekijä on viimeksi saanut Kelan päivärahaa, on työnantaja palkanmaksuvelvollinen vain 1 päivältä.
5. Työntekijälle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden, maksetaan palkka sairauden tai tapaturman johdosta 30 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta sen suuruisena, kuin hän olisi säännöllisenä työaikana ansainnut.

6. Edellytyksenä palkan maksamiselle on, että työntekijä ei ole aikaan-
saanut sairautta tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella taikka rikollisella toiminnalla.
7. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle edellä mainitun palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Vähennysoikeus ei kuitenkaan koske työntekijän itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.
8. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sellaisesta sairastumisestaan, jonka takia hän on estynyt saapumasta töhön.

Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkäripalveluja ei ole saatavilla, terveyden- tai sairaanhoitaja voi tutkimuksensa perusteella antaa sairauslomatodistuksen enintään 3 päiväksi. Todistuksen voi uusida vain lääkäri.

Mikäli työnantaja nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Opettajat on ohjeistettava siitä, minkälaisen selvityksen näistä sairauspoissaoloistaan työntekijän tulee esittää.

9. Työntekijä ei aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvyttö. Tästä syystä voi olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotain muuta työtä kuin hänen työsopimuksen mukaista työtään joko osittain tai kokonaan. Kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavasta työstä sovittaessa työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa tulisi kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttaa.

Korvattava työ on työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva väliaikainen ratkaisu.

Työnantaja ja työntekijät seuraavat korvaavan työn toteutumista sovitulla tavalla ja korvaavan työn vaikutusta työkykyyn.

25 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaan työsopimuslain (55/2001) 4 luvun perusteella.
2. Opettajalle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, maksetaan palkka äitiysvapaan ajalta 60 kalenteripäivän pituiselta ajalta äitiysvapaan alusta lukien. Työnantajalla on oikeus saada äitiysvapaan ajalta palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta äitiysrahasta.

Opettajalla, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, on vastavasti oikeus 60 päivän palkalliseen adoptiovapaaan hänen adoptoidessaan alle 7 vuotiaan lapsen.

Opettajalle, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, maksetaan palkka isyysvapaan alusta lukien kuudelta arkipäivältä.

Edellä mainituissa tilanteissa työnantaja voi vaihtoehtoisesti maksaa opettajalle palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan välisen erotuksen. Sama periaate soveltuu myös isyysvapaan palkanmaksuun.

Mikäli työntekijä jää hoitovapaalta suoraan uudelle äitiysvapaalle, työntekijän tulee ilmoittaa asiasta kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti.

3. Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia.
4. Kehittyneessä raskauden tilassa olevaa työntekijää ei pidetä sellaisessa työssä, joka siinä tilassa olevalle työntekijälle voi olla vahingollista. Työnantaja voi osoittaa tällöin muuta työntekijän koulutusta vastaavaa työtä tai, jos tämä ei ole mahdollista, muuta työtä ennen äitiysvapaan alkamista. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vähintään normaali palkkansa ko. ajalta.
5. Hoitovapaan ajalta työntekijä ei ansaitse ikälisiä eikä vuosilomaa.

26 §

Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Työntekijän palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.
2. Opettajan tai tämän puolison kanssa samassa taloudessa pysyvästi asuvan, alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan opettajalle palkkaa lapsen hoidon järjestämisen tai hoidon ajalta enintään 3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä. Lapsen sairastuminen tulee todistaa samalla tavalla kuin opettajan oma sairaus.

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteensa rekisteröintiä varten.
4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivinä, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omaan asuntoon muuttoa varten, mikäli muutto tapahtuu hänen työpäivänään.
6. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
7. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä. Tämä ei koske vapaaehtoisia kertausharjoituksia.
8. Mikäli työvelvoite jää suorittamatta opettajasta johtuvasta syystä, on opettaja velvollinen korvaamaan työnantajalle tästä aiheutuneen vahingon.
9. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on työntekijän sovittava työnantajan kanssa.

VI LUKU: LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

27 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

1. Kunkin työpaikan Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:hyn järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies toimimaan heidän valtuuttamanaan asioissa, jotka koskevat tämän työehtosopimuksen tulkintaa tai muita työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä.
2. Luottamusmiehen valinnasta ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle tai tämän edustajalle.
3. Luottamusmiehenä olevaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä työstä erottaa.
4. Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoa määräaikaissa ja osai-
kaisuissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, opettajien ansiotasosta ja sen kehityksestä.
5. Luottamusmiehelle, joka edustaa vähintään 5 järjestäytynyttä opettajaa, maksetaan luottamusmiestehtävien hoitamisesta erillinen korvaus, jonka suuruus on 61 euroa kuukaudessa 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

6. Luottamusmiehellä on oikeus luottamusmiestehtäviensä hoitamiseksi saada käyttöönsä tavanomaisia toimistovälineitä. Luottamusmiehelle on pyrittävä järjestämään mahdollisuus käyttää Internet-yhteydellä varustettua tietokonetta ja puhelinta.
7. Luottamusmiehellä on oikeus ilman ansionmenetystä osallistua paikallisesti Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n järjestämiin ja PALTA ry:n vuosittain yhteisesti hyväksymiin koulutuksiin. Osapuolet suosittelvat, että työnantaja maksaa luottamusmiehen kurssit ja matkakulut.
8. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta erillistä korvausta, jonka suuruus on 20 euroa.

VII LUKU: TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN, YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

28 § Lomauttaminen ja kevennetty lomautusmenettely

1. Työntekijä voidaan lomauttaa työsopimuslain 5 luvun säännösten mukaisesti. Lomautusilmoitusaika on kuitenkin 10 kalenteripäivää.
2. Työntekijä voidaan lomauttaa 1. kohdassa mainituilla perusteilla myös alla selostetun kevennetyn lomautusmenettelyn mukaisesti. Kevennetyn lomautusmenettelyn mukaan työsopimuslain 5 luvun mukaisin perustein toimeenpantavat lomautukset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvottelovelvoitteiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n mukaisen ennakkoselvityksen ja työntekijän kuulemisen piiriin.

Soveltamisohje

Kevennettyä lomautusmenettelyä käytettäessä työnantajan ei tarvitse neuvotella asiasta eli neuvotteluja ei tarvitse käydä luottamusmiehen, muun työntekijöiden edustajan tai työntekijän/työntekijöiden kanssa.

Mikäli tanssioppilaitoksessa on luottamusmies, työnantajan tulee ilmoittaa hänelle kevennetyn lomautusmenettelyn mukaisesta lomautuksesta lomautusilmoituksen antamisen yhteydessä tai välittömästi lomautusilmoituksen antamisen jälkeen.

Jos oppilaitoksen syys- ja kevätkausi kestää alle 44 työviikkoa, voidaan opettaja lomauttaa kevennettyä lomautusmenettelyä noudattaen siltä osin kuin syys- ja kevätkauden pituus alittaa 44 työviikkoa, eikä erotusta voida kattaa tekemällä muuta työtä. Lomautus voidaan kohdistaa kuitenkin vain kevätkauden päättymisen ja seuraavan lukuvuoden alkamisen väliseen aikaan. Viimeistään lomautusilmoitusta

annettaessa työnantajan tulee selvittää opettajalle lomautuksen peruste. Lomautusilmoitusaika on 10 kalenteripäivää.

29 § Yhteistoimintalaki ja yhteistoimintaneuvottelut

1. Paikallisesti voidaan sopia toisin yhteistoimintalain 2. luvun säännöksistä. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, että vuoropuhelua ei käydä lainkaan. Tämä määräys tulee voimaan 1.1.2023.
2. Yhteistoimintalain (1333/2021) 23 §:n mukainen neuvottelu-aika lasketaan alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

30 § Työsuhteen päätyminen

1. Työsopimuksen päätyminen määräytyy työsopimuslain 6–8 lukujen perusteella.
2. Työsopimuksen irtisanomiseen noudatetaan seuraavia irtisanomisajkoja, ellei toisin ole sovittu:
 - A. Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:
 - 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
 - 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
 - 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4, mutta enintään 8 vuotta
 - 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8, mutta enintään 12 vuotta
 - 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.
 - B. Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:
 - 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
 - 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.
3. Määräaikaiseen työsuhteeseen palkatun työntekijän työ päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä.
4. Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä jättää työnsä ennen sovitun työkauden päättymistä, lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa hän lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeutettu purkamaan tai muuten lopettamaan työsuhteen ennen määräaikaa, tulee hänen korvata työnantajalle täten aiheuttamansa vahinko.

VIII LUKU: ERITYISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

31 § Ammattitaidon ylläpito ja koulutus

1. Opettaja saa korvauksetta käydä koulunsa tunneilla ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ilmoittamalla siitä etukäteen ko. opettajalle. Osallistuminen ei saa aiheuttaa vahvistettujen oppilasmäärien ylittämistä. Osallistumisoikeus ei koske erikois- eikä tiiviskursseja.
2. Jatkuvan koulutustoiminnan periaate

Yhteiskunnan kehittyminen ja tanssinopetusalan sekä tanssinopettajan työn luonteen muuttuminen edellyttävät usein jatkuvaa koulutustoimintaa. Sopijaosapuolet suosittelevat oppilaitoksia suhtautumaan myönteisesti koulutukseen kunkin oppilaitoksen olosuhteet huomioon.

3. Koulutussuunnitelma

Ammatillinen osaaminen ja alan kehitys sekä tanssinopetusalan ja tanssinopettajan työn luonteen muutostarpeita arvioidaan vähintään kahdelle lukuvuodelle kerrallaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvan henkilökunnan kanssa. Koulutustarpeiden perusteella laaditaan suunnitelma ja aikataulu niiden toteuttamisesta.

32 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

33 § Jäsenmaksujen periminen

1. Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja perii Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n jäsenmaksut työntekijän palkasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

34 § Kokoontuminen työpaikalla

1. Työntekijöillä on oikeus saada tanssioppilaitoksen tiloja käyttöönsä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun valitsemiseksi tai työsuhteasioiden käsittelemistä varten silloin kun se on mahdollista tilojen opeuskäytön häiriintymättä.

IX LUKU: TYÖEHTOSOPIMUKSEN TULKINTAERIMIELISYYDEN RATKAISEMINEN JA SELVIITYMISLAUSEKE

35 § Työrauhavelvoite

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kiellettyjä.
2. Seuraamukset työehtosopimuksen rikkomisesta määräytyvät sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevan työehtosopimuslain perusteella.

36 § Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia toisin työehtosopimuksen niistä määräyksistä, joissa asiasta on erikseen mainittu.

Mikäli asia koskee useita työntekijöitä, neuvottelut käydään ensisijaisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen välillä tai luottamusmiehen puuttuessa muun työntekijöiden valitseman edustajan tai yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti.

Jos asia koskee ainoastaan yhtä työntekijää, voidaan asiasta neuvotella ja sopia työnantajan edustajan ja yksittäisen työntekijän välillä.

Paikallinen sopimus on voimassa toistaiseksi tai määräajan. Yli vuoden määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksi antamisesta, minkä jälkeen noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

37 § Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä oleva tanssioppilaitos joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin tai rahoitusmahdollisuudet olennaisesti huononevat, työehtosopimuksen työehdoista voidaan paikallisesti sopia toisin, jotta tanssioppilaitoksen toimintaedellytykset ja työpaikat voidaan turvata.

Edellä tarkoitettu sopimus voidaan tehdä tanssioppilaitosta tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja luottamusmies tai tämän puuttuessa kaikki työntekijät yhdessä. Neuvotte luissa työntekijöitä avustaa Teme. Tässä tarkoitettu sopimus voidaan tehdä määräajaksi ja enintään lukuvuodeksi ja sen jatkamisesta voidaan tarvittaessa sopia.

38 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on pyrittävä neuvottelemaan ko. työnantajan tai hänen edustajansa sekä työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen välillä. Jos toinen osapuoli sitä haluaa, asiasta on laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat.
2. Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, voidaan asia toisen osapuolen toimesta siirtää käsiteltäväksi liittoneuvotteluissa, joita käydään allekirjoittaneiden järjestöjen kesken. Jos asia siirretään liittojen ratkaistavaksi, asiasta on laadittava molempien osapuolten allekirjoittama muistio, jossa on mainittava erimielisyyttä koskeva asia, tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun toinen osapuoli on asiasta ilmoittanut.
4. Ellei yksimielisyyttä saavuteta liittoneuvotteluissa, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

39 §

Sopimuksen voimassaolo

1. Työehtosopimus tulee voimaan 18.2.2022 ja on voimassa 31.1.2024 saakka. Uudistetun työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

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

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

2. Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku osapuoli kirjallisesti ilmoittaa neuvottelut päättyneiksi.
3. Kuntien yleistä kalleusluokitusta noudatetaan sopimuskauden loppuun asti sellaisena kuin se on valtioneuvoston asetuksessa vuodelta 2005.

Helsingissä 18.2.2022

|

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

SUOMEN TANSSIOPPILAITOSTEN LIITTO STOPP ry

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO ry

LIITE 1: PALKKAHINNOITTELU

Täyttä työehtosopimuksen mukaista enimmäistyöaikaa tekevien työntekijöiden kuukausipalkat ovat vähintään seuraavat:

Vähimmäiskuukausipalkat 1.5.2022 alkaen

Kuukausipalkka

I Paikkakuntakalleusluokka

6 §	Perus- palkka	2 v	4 v	6 v	9 v	12 v	15 v
4	1883,75	2015,61	2156,70	2286,10	2400,40	2520,42	2646,45
3	1919,97	2054,37	2198,18	2330,06	2446,57	2568,89	2697,34
2	1971,94	2109,97	2257,67	2393,14	2512,79	2638,42	2770,34
1	2026,38	2168,23	2320,01	2459,21	2582,18	2711,28	2846,85

II Paikkakuntakalleusluokka

6 §	Perus- palkka	2 v	4 v	6 v	9 v	12 v	15 v
4	1837,79	1966,43	2104,08	2230,34	2341,85	2458,95	2581,90
3	1873,14	2004,26	2144,55	2273,23	2386,89	2506,25	2631,56
2	1923,84	2058,51	2202,60	2334,76	2451,50	2574,07	2702,78
1	1976,97	2115,34	2263,42	2399,23	2519,18	2645,14	2777,40

Vähimmäistuntipalkat 1.5.2022 alkaen

60 min palkka

I Paikkakuntakalleusluokka

	Perus- palkka	2 v	4 v	6 v	9 v	12 v	15 v
5	24,72						
4	30,89	32,43	34,05	35,75	37,53	39,41	41,38
3	32,03	33,63	35,31	37,08	38,94	40,88	42,92
2	32,83	34,46	36,18	37,99	39,89	41,88	43,97
1	33,66	35,34	37,11	38,98	40,91	42,95	45,11

II Paikkakuntakalleusluokka

	Perus- palkka	2 v	4 v	6 v	9 v	12 v	15 v
5	23,92						
4	29,90	31,39	32,97	34,60	36,34	38,16	40,07
3	31,01	32,55	34,19	35,90	37,69	39,57	41,56
2	31,78	33,36	35,04	36,78	38,62	40,55	42,58
1	32,58	34,22	35,93	37,72	39,61	41,59	43,67

45, 75 ja 90 minuutin pituisten opetustuntien tuntipalkat lasketaan 60 minuutin taulukkopalkasta. Esim. 45 minuutin pituisen opetustunnin palkka lasketaan siten, että kerrotaan ko. tuntipalkka 0,75 :lla. Vastaavasti esim. 90 minuutin pituisen opetustunnin palkka lasketaan kertomalla ko. tuntipalkka 1,5:lla.

KUNTIEN KALLEUSLUOKITUS

Kunnan nimi	Kalleus- luokka	Kunnan nimi	Kalleus- luokka
Espoo	I	Brändö	I
Helsinki	I	Eckerö	I
Hyvinkää	I	Finström	I
Hämeenlinna	I	Föglö	I
Joensuu	I	Geta	I
Jyväskylä	I	Hammarland	I
Järvenpää	I	Houtskari	I
Kauniainen	I	Hyrnsalmi	I
Kemi	I	Inari	I
Kemijärvi	I	Iniö	I
Kerava	I	Jomala	I
Kuopio	I	Keminmaa	I
Kuusamo	I	Kirkkonummi	I
Maarianhamina	I	Kittilä	I
Oulu	I	Kolari	I
Rovaniemi	I	Korppoo	I
Tampere	I	Kuhmo	I
Tornio	I	Kuivaniemi	I
Vaasa	I	Kumlinge	I
Vantaa	I	Kökar	I
		Lemland	I
		Lumparland	I
		Muonio	I
		Nauvo	I
		Pelkosenniemi	I
		Pello	I
		Posio	I
		Ranua	I
		Ristijärvi	I
		Rovaniemen mlk	I
		Salla	I
		Saltvik	I
		Savukoski	I
		Simo	I
		Sodankylä	I
		Sottunga	I
		Sund	I
		Tervola	I
		Utsjoki	I
		Vårdö	I
		Ylitornio	I

Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan.

LIITE 2: OHJEET TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ

Työaikapankki ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen mahdollistaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Suomen Tanssioppilaitosten Liitto STOPP ry sekä Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry sopivat työaikapankista sekä ohjeista yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi.

Ohjeiden perusteina ovat työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä vuonna 2004 aikaansaatu sopimus työaikapankkeja koskevista periaatteista, työmarkkinajärjestöjen vuonna 2008 sopimat palkkahallinnolliset suositukset sekä lain säännökset.

Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan oppilaitos- tai työpaikkakohtaisesti kirjallisesti sovittua työntekijöiden työaikajärjestelyä, jolla voidaan säästää työaikaa ja nostaa palkallista vapaa-aikaa tai rahakorvausta.

Työaikapankin tarkoituksena on kerryttää lukuvuoden aikana työaikaa taksattavaksi esim. opetuksettomille viikoille tai muutoin sovittuna aikana.

Työaikapankkijärjestelmä ei muuta työehtosopimuksen mukaisia työaika- ja tasoittumisjärjestelmiä. Työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu käytettäväksi näiden lisäksi ja rinnalla pyrittäessä sovittamaan yhteen työ- ja vapaa-aikaa.

Säännöllisen työajan järjestäminen on erotettava työaikapankkijärjestelystä.

Työaikapankin ohjeita ei pidä soveltaa vuosilomalain, työaikalain ja työehtosopimusten mukaisiin työaikajoustoihin, jollei työaikapankkisopimuksessa ole nimenomaisesti sovittu kyseisen jouston olevan työaikapankin osatekijä. Tällaisia työaikajoustoja voivat olla muun muassa vuosiloman säästäminen, ylityön korvaaminen vapaana ja lomarahen vaihto vapaaksi.

Ohjeiden sitovuus

Näissä ohjeissa esitetyt työaikapankkeja ja niiden palkkahallinnollista käsittelyä koskevat ohjeet ovat suosituksia. Ne oppilaitokset, jotka ottavat käyttöön työaikapankin, noudattavat tämän ohjeen määräyksiä.

Työaikapankkia koskevia määritelmiä

Työaikapankilla tarkoitetaan niitä oppilaitostasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankkitilillä tarkoitetaan työntekijäkohtaista tiliä tai muuta luetteloa, jolle säästettävä aika- ja palkkaerä kirjataan ja jonka saldosta pidettävä vapaa-aika vähennetään.

Saldolla tarkoitetaan pankin tilillä olevaa aikamäärää.

Pankkivapaalla (työaikapankkivapaalla, pankkivapaa-ajalla) tarkoitetaan työaikapankista pidettävää palkallista vapaa-aikaa.

Säästöllä tarkoitetaan aika- tai palkkaerän säästämistä työaikapankkiin.

Nostolla tarkoitetaan vapaa-ajan käyttämistä työaikapankista myös silloin, kun työaika lainataan työaikapankista.

Työaikapankin osatekijällä tarkoitetaan säästettäviä työaikoja ja vapaa-aikoja sekä vapaa-ajaksi muunnettua rahamääräisiä etuuksia. Osatekijöitä ovat mm. lisätyöt sekä vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset.

Rahakorvauksella tarkoitetaan työaikapankista nostettua palkkaa, jota vastaavaa vapaa-aikaa ei ole pidetty.

Jos työntekijä pitää esimerkiksi viikon työaikapankkivapaata (työaika 40h/vko) ja nostaa työaikapankista 60 tuntia vastaavan palkan, rahakorvaukseksi katsotaan 20 tunnin palkka. Niin ikään rahakorvauksena pidetään työaikapankista nostettua palkkaa silloin, kun työnantaja ei vapaan ajalta muusta syystä maksa palkkaa kuten esimerkiksi lomautusajalta.

Työaikapankkitilit ja työaikapankkiin siirrettävät erät

Riippumatta käytettävistä osatekijöistä työaikapankki muodostetaan aikaperusteiseksi, tuntimääräiseksi kokonaisuudeksi erotellen opetus- ja muun työn tunnit omiksi tileikseen. Säästettävät osatekijät merkitään palkka- ja työaikakirjanpitoon ja muutetaan tarvittaessa ajaksi sekä siirretään työaikapankkiin. Vastaavasti purettaessa yksilökohtaista työaikapankkia vähennetään käytettävää aikaa vastaava määrä työntekijän henkilökohtaisesta säästöstä.

Työnantajan on pidettävä työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä. Tilille merkitään kaikki työaikapankkitapahtumat päivämäärineen. Tilin saldo osoittaa säästössä olevaa aikaa. Erityistä työaikapankkitiliä ei tarvitse pitää, jos edellä mainitut tiedot käyvät ilmi suoraan työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Sopimusta laadittaessa on määriteltävä laskentasäännöt ja periaatteet, joilla pankkiin siirrettävät raha- ja aikamääräiset erät muutetaan säästettäväksi vapaa-ajaksi.

Työaikapankin säästölle ei ole asetettu enimmäismäärää. Sama koskee myös työaikapankkivelkaa. Enimmäismäärät arvioidaan ja sovitaan paikallisesti ennen järjestelmän käyttöönottoa.

Kirjaus työaikapankkiin merkitsee samalla yhteyden katkeamista osatekijän alkuperäisiin ansainta- ja korvaussääntöihin ja asianomainen osatekijä siirtyy työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi.

Työaikapankkiin kerätään aikaa kumulatiivisesti. Säästettyjen erien käyttöjärjestystä ei seurata eikä eri erien käyttämiselle aseteta määräaikaa. Näin ollen osatekijöitä voidaan säästää työaikapankkiin usealta eri kalenterivuodelta.

Työaikapankin koko ja käyttö

Arvioitaessa työaikapankkijärjestelyn voimassaoloaikaa ja säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääriä tulee oppilaitoskohtaisesti ottaa huomioon toiminnan luonne, henkilöstöresurssit ja henkilöstön tarpeet.

Ajanjakso, jonka aikana työaikapankkia yksilötasolla kerrytetään tai puretaan, sekä säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismäärien tarve tulee arvioida ja täsmentää oppilaitostasolla ennen järjestelyn käyttöönottoa.

Saatujen kokemusten ja muuttuneiden tarpeiden perusteella työaikapankkijärjestelmän sisältöä tulee voida muuttaa sopimalla. Tämä koskee esimerkiksi säästöjen enimmäismääriä ja vapaiden ajankohdista sopimista.

Työnantajalla on oikeus määrätä osatekijöiden siirrosta. Toisin sanoen työnantajan tulee hyväksyä osatekijän siirto työaikapankkiin. Niin ikään työnantajan tulee hyväksyä ajankohdat, jolloin työaikaa voidaan tehdä työaikapankkiin.

Työaikapankkijärjestelmästä sopiminen

Työaikapankkijärjestelmää käyttöönotettaessa on oppilaitoskohtaisesti sovittava jäljempänä kohdissa 1-13 todetuista seikoista. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Työaikapankkijärjestelmän sisältöä ja periaatteita koskevissa oppilaitoskohtaisissa neuvotteluissa huomioon otettavia seikkoja:

1. Järjestelmän piiriin kuuluva henkilöstö

Työaikapankkijärjestelmä voi koskea koko henkilöstöä tai sen soveltamisala voi olla rajattu vain osaan henkilöstöstä. Rajauksilla ei tule kuitenkaan asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan.

Työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuu vapaaehtoisuuteen.

2. Työntekijän liittyminen työaikapankkijärjestelmään

Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon sekä palkka- ja työaikakirjanpidon kannalta on välttämätöntä tietää, ketkä kulloinkin ovat järjestelmän piirissä. Tämän vuoksi oppilaitoskohtaisissa neuvotteluissa on täsmennettävä menettelytavat, joilla yksittäisen henkilön mukanaolo järjestelmässä todetaan.

Yksittäisen työntekijän kuulumisen työaikapankkijärjestelmän piiriin tulee olla todennettavissa kirjallisesti, sähköisesti tai muulla todennettavissa olevalla tavalla. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että palkka- tai työaikapankkikirjanpitoon tulee merkintä, kuka kuuluu työaikapankkijärjestelmän piiriin ja mistä alkaen.

3. Työntekijän irtautuminen työaikapankkijärjestelmästä tai sen muuttaminen hänen osaltaan

Oppilaitoskohtaisesti on myös sovittava menettelytavoista, joita noudattaen järjestelmän soveltaminen yksilötasolla lakkaa henkilön työsuhteen jatkuessa. Mikäli se katsotaan tarpeelliseksi, voidaan oppilaitoksessa sopia ilmoitusajasta (esim. 1 kk), jonka puitteissa henkilö voi irtautua järjestelmän soveltamispiiristä. Tällöin on myös sovittava siitä, että säästetyt tai lainatut tunnit tasoitetaan työaikajärjestelyin 4 kk:n kuluessa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, säästetyt tai lainatut tunnit korvataan vastaavana rahasuorituksena.

Niissä tilanteissa, joissa henkilön työsuhde päättyy, vaikuttaa työaikapankkisaldon(+/-) käyttöön vapaana säästö määrän ohella myös ennakkotieto työsuhteen päättymisajankohdasta.

Tämän vuoksi on oppilaitoskohtaisiin sopimuksiin sisällytettävä vaihtoehto nollata työaikapankin saldo(+/-) myös rahana työsuhteen päättymisen yhteydessä, ellei saldoa ole voitu nollata vapaana tai työnä työsuhteen päättymiseen mennessä.

Jos yksittäisen työntekijän työtehtävissä tai palkkausperusteissa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, työaikapankkijärjestely voidaan hänen osaltaan purkaa.

4. Työaikapankin osatekijät

Oppilaitoskohtaisesti on sovittava selkeästi työaikapankkijärjestelmässä kulloinkin käytössä olevista osatekijöistä.

Yhtenä työaikapankin merkittävänä osatekijänä on säännöllinen työaika:

- Työaika, joka on tehty työehtosopimuksen tavanomaista säännöllistä työaikaa pidentäen. Neuvotteluosapuolet ovat sopineet siitä, että työehtosopimuksessa sovittuja säännöllisen työajan

enimmäismääristä voidaan poiketa työaikapankkijärjestelmää sovellettaessa.

Työaikapankin osatekijöinä voidaan käyttää myös seuraavia eriä:

- Lisätyön palkka
- Viikkolepokorvaus
- Sunnuntaityökorotus

5. Työajan siirtäminen työaikapankkiin ja vapaan pitäminen

Ennen kuin sovitaan työtuntien tekemisestä työaikapankkiin, on määriteltävä, onko kyse työnantajan kanssa sovitusta työstä, jossa työehtosopimuksen mukaista tavanomaista säännöllistä työaikaa pidentäen tehdään työaikaa pankkiin vai onko kyse työnantajan aloitteesta tehtävästä lisätyöstä.

Edellisessä kappaleessa todetulla tavalla tehdyt työtunnit siirretään työaikapankkiin yksinkertaisina tunteina tunti tunnista.

Ylityönä tehdyn työn työtunteja ei ole tarkoitettu siirrettäväksi työaikapankkiin. Näiden tuntien vapaaksi vaihtamisesta on sovittu työehtosopimuksen 17 §:n 3. kohdassa.

Työaikapankkivapaata pidettäessä tarkoittaa yhden työaikapankkitunnin vähentäminen saldosta yhden tunnin palkallista vapautusta työstä ottaen kuitenkin huomioon jäljempänä kohdassa 8 on todetut laskentaohjeet.

6. Opetustuntien ja muun työn tuntien merkitseminen työaikapankkitilillä

Tanssinopettajien työehtosopimuksen 10 §:n 1. ja 2. kohtien mukaiset opetustunnit kertyvät työaikapankkiin koodilla A.

Työehtosopimuksen 10 §:n 4. kohdan ja 13 §:n mukainen muu työ on 37,5 viikkotyötunnin mukaista työaikaa, joka kertyy työaikapankkiin koodilla B.

Opetustunti merkitään työaikapankkitilille koodilla A

Muu työ merkitään työaikapankkitilille koodilla B

Muu työ voidaan oppilaitoskohtaisesti tarvittaessa jakaa kahteen osaan työn vaativuuden mukaan, esim. muu työ ja vaativa muu työ. Tällöin myös vaativan muun työn tuntikerroin sovitaan oppilaitoskohtaisesti. Vaativan muun työn tunnit siirretään työaikapankkiin sovitun kertoimen mukaisesti laskettuina yksinkertaisina tunteina.

7. Työaikapankin saldojen nollaus

Työaikapankkien työaikasaldojen nollausta ei ole rajattu työehtosopimuksessa todettuun lukuvuosikohtaiseen 44 viikon pituiseen

ajanjaksoon, jolloin on mahdollista kerätä työaikapankkiin työaikasaldoa käytettäväksi seuraavan lukuvuoden aikana.

Jos työntekijän työsuhteen päättyessä ei ole voitu nollata työaikapankkitilin saldoa antamalla vapautusta työstä, maksetaan korvaamatta olevilta tunneilta yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus.

8. Vapaiden ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisaikajakohtana voimassa olevan palkan mukaisesti.

Vapaan ajalta maksettava palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

Opetustunnit maksetaan työaikapankista opetustunteina käyttäen koodilla A olevia pankkitunteja. Opetustuntien saldon nollautuessa, käytetään muun työn tuntisaldoa eli koodilla B olevia pankkitunteja. Jos opetustuntien saldo (koodi A) ei riitä kattamaan opetusviikon työaikaa, otetaan käyttöön muun työn tuntisaldo (koodi B). Käytettäessä eri koodiryhmissä olevia työaikapankkitunteja toisen koodiryhmän piirissä olevan työajan vapaaksi vaihtamiseen on laskennassa huomioitava työehtosopimuksen 10 §:n 2. ja 4. kohdissa todetut periaatteet.

9. Palkan maksuajankohta pankkivapaan ajalta

Pankkivapaa-ajan palkka maksetaan palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työaikapankin saldo erääntyy kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään työsuhteen päättyessä lopputilin yhteydessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä, jollei maksuajankohdasta tai tavasta ole toisin sovittu.

10. Luontoisedut ja henkilökuntaedut pankkivapaan ajalta

Luontoisedut ovat osa työntekijän palkkaa ja ne ovat pankkivapaan aikana työntekijän käytettävissä.

Henkilökuntaetuudet ovat työntekijän käytettävissä pankkivapaata pidettäessä.

11. Vapaiden pitäminen

Lähtökohtana työaikapankkijärjestelmissä on työn ja vapaa-ajan mahdollisimman hyvä yhteensovittaminen työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa, ottaen huomioon oppilaitoksen työtilanne ja henkilöstöresurssit. Tähän järjestelyyn pitkäjänteisyys antaa lisää mahdollisuuksia.

Järjestelmästä oppilaitoksissa sovittaessa on samalla sovittava myös säästämisen ja käytön periaatteista sekä menettelytavoista, joita noudattaen yksittäisten, mahdollisesti hyvinkin erimittaisten vapaiden pitämisen ajankohdasta sovitaan työnantajan edustajan ja

työntekijän kesken. Mikäli ajankohdasta ei päästä sopimukseen työnantajan ja työntekijän kesken, sovelletaan menettelytapoja, joita noudattaen järjestelmän soveltaminen yksilötasolla lakkaa henkilön työsuhteen jatkuessa.

Oppilaitoksissa on syytä myös harkita, onko tarvetta sopia periaatteista, joiden mukaan pääsääntöisesti vapaana annettavat työaikapankkikertymät voidaan nollata tai korvata myös rahana, esimerkiksi työtehtävien tai palkkaperusteiden olennaisesti muuttuessa.

12. Vapaiden luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaolo-perusteiden kanssa

Työaikapankkivapaat eivät muuta työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Tämän vuoksi työaikapankkivapaat kerryttävät normaalisti työsuhteen perusteella kertyviä etuisuuksia.

Tuntitiliä käytettäessä pankin saldoa vähentäviksi tunneiksi luetaan ne tunnit, jotka muutoin olisivat olleet säännölliseen työaikaan laskettavia tunteja.

Työehtosopimusten soveltamisen osalta neuvotteluosapuolet toteavat, että työaikapankkivapaat ovat työssäolon veroista aikaa vuosilomaoikeutta laskettaessa samoin kuin määriteltäessä oikeutta lisä- ja ylityökorvauksiin.

Oppilaitoskohtaisesti on syytä sopia menettelyistä, joita noudatetaan, jos henkilö on työaikapankkijärjestelmään perustuvan vapaan aikana työkyvytön tai muusta syystä estynyt työnteosta. Tilanteissa noudatetaan ns. aikaprioriteettiperiaatetta, ellei oppilaitoskohtaisesti ole muuta sovittu.

Työaikapankkivapaata ei tule sopia päällekkäin muun ennalta tiedossa olevan palkallisen vapaan kanssa. Tällaisia palkallisia vapaita voivat olla vuosiloma sekä äitiys- ja isyysvapaa. Työntekijä voi varhentaa äitiys- ja isyysvapaan ajankohtaa ja näissä tilanteissa suositellaan sovittavaksi, että etukäteen sovitut pankkivapaapäivät siirtyvät.

13. Laskelma työaikapankin saldosta (tiliote)

Työntekijälle annetaan laskelma työaikapankin saldosta ja siinä tapahtuneista muutoksista. Laskelma voidaan antaa mm. seuraavilla tavoilla:

- tiedot voidaan merkitä erillisinä erinä palkkalaskelmalle
- tiedot voidaan merkitä erilliseen tiliotteeseen tai
- tiedot voivat olla ajantasaisesti katsottavissa esim. tietojärjestelmästä.

Laskelma tai tiliote voidaan antaa palkkakaussittain, tilin saldon muuttuessa tai vähintään kerran vuodessa viimeistään kalenterivuoden

tai tilikauden päättyessä. Laskelma tulee antaa aina työntekijän sitä pyytäessä.

14. Pankkivapaa-ajan palkasta maksettavat vakuutusmaksut

Kun työaikapankista nostetaan palkallista vapaa-aikaa, pidetty pankkivapaa vähennetään työaikapankin saldosta. Työaikapankista nostettu vapaa-aika ei kohdistu mihinkään yksittäiseen alkuperäiseen osatekijään. Näin ollen pankkivapaa-ajalta maksettava palkka on aina samanlaatuista palkkaa, josta maksetaan seuraavat sosiaalivakuutusmaksut:

- työnantajan sosiaaliturvamaksu;
- työeläkevakuutusmaksu;
- tapaturmavakuutusmaksu;
- työttömyysvakuutusmaksu;
- ryhmähenkivakuutusmaksu.

Työnantajan on myös perittävä palkasta:

- työntekijän eläkevakuutusmaksu;
- palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu;
- ay-jäsenmaksu, jos työnantaja sen työntekijän palkasta muutoinkin perii.

15. Järjestelmän muuttaminen tai lakkauttaminen

Oppilaitoskohtaisesti sovittava työaikapankkijärjestelmä ja sen ylläpito perustuvat sopimukseen, minkä mukaisesti työaikapankkijärjestelmän sisältöä voidaan aina myös muuttaa sopimalla tämän ohjeen määräysten puitteissa.

Järjestelmän lakkauttamiselta ei edellytetä erityisiä perusteita. Mikäli jompikumpi oppilaitoskohtaisen sopimuksen osapuoli haluaa lakkauttaa työaikapankkijärjestelmän soveltamisen, on lakkaamisen ajankohdasta ilmoitettava vähintään 3 kuukautta ennen tarkoitettua ajankohtaa. Mikäli työaikapankkiin kertynyttä saldoa(+/-) ei voida nollata vapaana tai työnä viimeistään 3 kuukauden kuluessa työaikapankin lakkaamisesta, nollataan saldo(+/-) rahakorvauksena. Mahdollisten erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan tämän työehtosopimuksen mukaista erimielisyyksien neuvottelumenettelyä.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Suomen tanssioppilaitosten liitto STOPP ry

Sandelsinkatu 10 C 40
00260 Helsinki
Puh. 0400 813 311
www.stopp.fi

Teme

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto TEME ry

Pieni Roobertinkatu 16, 2. krs
00120 Helsinki
Puh. 040 675 2787
www.teme.fi