

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TEATERBRANSCHEN
2011 – 2013

Suomen Teatterit –
Finlands Teatrar rf
Sjötullsgatan 33, 00170 Helsingfors
tel. (09) 2511 2150
www.suomenteatterit.fi

Teater- och Mediearbetarna i Finland rf
Sjötullsgatan 33, 00170 Helsingfors
tel. (09) 2511 2140
www.teme.fi

I KAPITEL: ALLMÄN DEL	9
1 § Tillämpningsområde	9
2 § Arbetsgivarens allmänna rättigheter	9
3 § Inledning av ett anställningsförhållande	9
4 § Arbetstagarnas uppgifter och skyldigheter	10
5 § Lokala avtal	11
6 § Avtalets giltighet och förhållande till tidigare anställningsvillkor	12
7 § Arbetsfred	12
8 § Indrivning av medlemsavgift i fackförening	12
II KAPITEL: AVLÖNING	13
9 § Arbetstagarnas rätt till lön	13
10 § Minimilön	13
10a § Danskkonstnärers minimilön	14
A. UPPGIFTSRELATERAD LÖN	14
11 § Definition av uppgiftsrelaterad lön	14
12 § Avsaknad av utbildning och annan behörighet som avses i lönesättningen	16
13 § Överföring av en arbetstagare i ett annat arbete	17
14 § Uppgiftsrelaterad lön för deltidsanställda	18
B. INDIVIDUELL LÖN	19
15 § Den årsbundna delen av individuellt lönetillägg	19
16 § Anställningstid som ger rätt till den årsbundna delen av individuellt lönetillägg	19
17 § Övriga individuella tillägg	20
18 § Resultatpremie	21
C. ÖVRIGA LÖNETILLÄGG	23
19 § Motivationspremie	23
20 § Belastningspremie	23
21 § Specialersättning till statistiker	23
D. ÖVRIGA BESTÄMMELSER	24
22 § Ordinarie lön	24
23 § Beräkning av lön för tid som underskrider en kalendermånad	24
III KAPITEL: ARBETSTID	26
A. ORDINARIE ARBETSTID	26
24 § Former av arbetstid	26
25 § Tekniskt föreställningsarbete	26
26 § Konstnärligt och självständigt arbete	27
27 § Danskkonstnärer och cirkusartister	27
28 § Tekniskt dagarbete	28
29 § Kontorsarbete	28
30 § Biljettförsäljning	29
B. ALLMÄNNA ARBETSTIDSMODELLER OCH VILOTIDER	30
31 § Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början och teateråret	30
32 § Nattarbete	30
33 § Arbetsskiftsförteckning	30
34 § Arbetsidsarrangemang under veckor med helgdagar som infaller på vardagar	32
35 § Ledighet per vecka	32
36 § Veckans andra lediga dag	33
37 § En särskild bestämmelse om fridagar	34

38 § Fridagar i tekniskt föreställningsarbete, konstnärligt och självständigt arbete samt danskonstnärers och cirkusartisters arbete	34
39 § Dygnsvila	35
40 § Dagliga vilotider	35
41 § En särskild bestämmelse om teaterarbete	36
42 § En särskild bestämmelse om danskonstnärer och cirkusartister	36
C. ARBETSTIDSERSÄTTNING	36
43 § Definition av mertidsarbete och mertidsersättning	37
44 § Mertidsersättning under veckor med helger som infaller på vardagar	37
45 § Definition av övertidsarbete och övertidsersättning	38
46 § Begränsningar av övertidsarbete	39
47 § Övertidsersättning	39
48 § Ersättning för arbete på söndagar och dagar före helgdagar	40
49 § Definition av kvälls- och nattarbete och hur det ska ersättas	41
50 § Allmänna förutsättningar för betalning av arbetstidsersättning	41
51 § Begränsningar av betalning av arbetstidsersättning	42
52 § Beräkning av timlön och ersättning i pengar och ledighet samt tidpunkten för betalning	42
D. VISSA BESTÄMMELSER	43
53 § Inräkning av res- och kurstid i arbetstiden	43
54 § Inräkning av tid för hälsundersökningar och -kontroller i arbetstiden	44
IV KAPITEL: SEMESTER	46
55 § Grundläggande begrepp och tillämpning av semesterlagen	46
56 § Arbetstagarnas rätt till semester	46
57 § Arbetstagarnas rätt till ledighet	46
58 § Full kvalifikationsmånad	46
59 § Dagar likvärdiga med utförda arbetsdagar och timmar likvärdiga med utförda arbetstimmar	47
60 § Längden av semester	50
61 § Beviljande av semester	50
62 § Förlängd semester i kontorsarbete, biljettförsäljning och tekniskt dagarbete	52
63 § Fastställelse och senareläggning av semester	54
64 § Semesterlön	54
65 § Semesterpenning	55
66 § Semesterersättning medan anställningsförhållandet pågår och arbetstagaren har rätt till ledighet enligt 57 §	56
67 § Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör	56
V KAPITEL: LEDIGHET FRÅN ARBETET OCH FAMILJELEDIGHET	58
68 § Rätt till sjukledighet	58
69 § Lön för sjukledighetstid	58
70 § Personskada som orsakats genom brott	60
71 § Olycksfall i arbetet och yrkessjukdom	60
72 § Sjukdom som leder till pensionering eller rehabiliteringsstöd	61
73 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet	63
74 § Arbetsgivarens rätt till dag- och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen och till vissa andra ersättningar	64
75 § Tillfällig vårdledighet	65
76 § Studieleddighet	66

77 § Vissa slag av ledighet från arbetet	67
VI KAPITEL: FÖRTROENDEMÄN	69
78 § Syftet med förtroendemannasystemet.....	69
79 § Förtroendemannen	69
80 § Val av förtroendeman	69
81 § Förtroendemannens uppgifter	69
82 § Tillgång till information och utredningar	70
83 § Förhandlingsordning.....	70
84 § Förtroendemannens ställning	70
85 § Förtroendemannens arbetslokal.....	71
86 § Ersättning för inkomstbortfall	71
87 § Ersättning för uppdraget som förtroendeman	71
88 § Utbildning av förtroendemen	72
VII KAPITEL: PERMITTERING AV EN ARBETSTAGARE OCH AVSLUTNING AV ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	73
89 § Permittering av en arbetstagare	73
90 § Upphävande av ett arbetsavtal.....	74
91 § Uppsägning av ett arbetsavtal	74
92 § Ordning för nedskärning av arbetskraft (ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker).....	76
93 § Pensionering, beviljande av rehabiliteringsstöd och återkomst till arbetet.....	76
VIII KAPITEL: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	78
94 § Trygghet på äldre dagar	78
95 § Ekonomisk förmån som motsvarar grupplivförsäkring.....	78
96 § Arbetstagarnas adress- och telefonuppgifter.....	78
97 § Teaterns rätt till föreställningen och delar av den	78
98 § Bestämmelser om upphovsrätt.....	79
IX KAPITEL: HUR MENINGSSKILJAKTIGHETER OM TOLKNING AV KOLLEKTIVAVTALET SKA LÖSAS	80
99 § Förhandlingsförfarande	80
100 § Preskription av rätten till förhandling och käromål	80
BILAGA 1: LÖNESÄTTNING	82
1 TEKNISK PERSONAL	82
2 KONTORSANSTÄLLDA.....	83
3 KONSTNÄRLIG PERSONAL	84
BILAGA 2: ERSÄTTNING FÖR RESKOSTNADER	85
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	85
1 § Allmänt	85
2 § Tjänsteresa	85
3 § Tjänsteutövningsresa	85
4 § Ersättningar som betalas för arbetsresor	86
5 § Tiden för arbetsresor	87
ERSÄTTNING FÖR RESKOSTNADER	87
6 § Egentliga reskostnader.....	87

7 § Grunder för ersättning för reskostnader	88
8 § Kilometerersättning	88
DAGTRAKTAMENTE	90
9 § Villkor för betalning av dagtraktamente	90
10 § Resdygn	90
11 § Timgränser för partiellt och fullt dagtraktamente	90
12 § Beloppet av dagtraktamente	91
13 § Nedsatt dagtraktamente	91
ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR	91
14 § Måltidsersättning	91
15 § Villkor för logiersättning	91
16 § Beloppet av logiersättning	92
17 § Nattresepenning	92
ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER FÖR TJÄNSTERESOR UTOMLANDS	93
18 § Allmänt	93
19 § Dagtraktamente	93
20 § Nedsatt dagtraktamente och ersättning för hotell	94
21 § Beloppet av utrikesdagtraktamente och ersättning för hotell utomlands	95
22 § Ersättning för diverse kostnader	95
VISSA BESTÄMMELSER	95
23 § Reseförskott	95
24 § Reseräkning	95
25 § Presentering av reseräkning och betalning av ersättningar	96
BILAGA 3: BEFATTNINGSBESKRIVNING FÖR REGISSÖRER, KOREOGRAFER, DRAMATURGER, SCENOGRAFER SAMT LJUS- OCH LJUDESIGNER	97
BILAGA 4: UTBILDNINGSAVTAL	101
1 § Vidareutbildning, kompletterande utbildning och omskolning	101
2 § Fackföreningspolitisk och motsvarande utbildning	101
BILAGA 5: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM TIMAVLÖNADE ARBETSTAGARE	102
1 § Tillämpningsområde	102
2 § Beräkning av timlön	103
3 § Lön för sjukdomstid, olycksfall i arbete och moderskapsledighet	103
4 § Arbetstid	103
5 § Semester, semesterlön och semesterpenning	103
6 § Ersättning för helgdagar som infaller på vardagar	104
BILAGA 6: AVTAL OM ARBETSPLATSDEMOKRATI	106
1 § Representation i teaterns styrelse	106
2 § Delegation	106
3 § Konstnärlig kommission	107
4 § Produktionssammanträde	107
BILAGA 7: REGLEMENTE	108
FÖRBEREDELSE AV EN FÖRESTÄLLNING	108
1 § Arbetsgrupp	108
2 § Förberedelser för en uppgift	108
3 § Repetitioner	108

4 § Arbetarskydd	110
5 § Upprätthållande av föreställningens konstnärliga nivå	110
6 § Föreställningar utanför teatern	110
7 § Repetitions- och arbetslokaler	111
8 § Information	111

BILAGA 8: TEATERKOLLEKTIVAVTAL FÖR GÄSTANDE REGISSÖRER, KOREOGRAFER, SCENOGRAFER OCH LJUS- OCH LJUDESIGNER	112
1 § Tillämpningsområde	112
2 § Arbetsavtal	112
3 § Grunder för lönesättning	112
4 § Koefficienter som ska tillämpas	112
5 § Grunder för klassificering av arbetet	113
6 § Separata dansuppföranden	114
7 § Biträdande regissör	114
8 § Arvode för flera uppdrag	114
9 § Semesterersättning och semesterpenning	114
10 § Lönebetalning	114
11 § Reskostnader	115
12 § Arvode för repetitioner och övervakning	115
13 § Grunder för hävning och ersättningar	115
14 § Särskilda bestämmelser	116

BILAGA 9: ARBETSAVTAL FÖR GÄSTANDE REGISSÖRER, KOREOGRAFER, SCENOGRAFER, LJUS- OCH LJUDESIGNER	117
---	------------

BILAGA 10: ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR GÄSTANDE DANSKONSTNÄRER OCH CIRKUSARTISTER	120
--	------------

BILAGA 10B: AVTAL FÖR GÄSTANDE DANSKONSTNÄRER OCH CIRKUSARTISTER MED MÅNADSLÖN	
---	--

BILAGA 11: ARBETSAVTAL FÖR GÄSTANDE DANSKONSTNÄRER OCH CIRKUSARTISTER	124
--	------------

BILAGA 12: TOTAL LÖN OCH TOTAL ARBETSTID	126
---	------------

PROTOKOLL ÖVER UNDERTECKNANDET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEATERBRANSCHEN 2010-2011	128
---	------------

REKOMMENDATION: MÄSTARE OCH FÖRESTÅNDARE FÖR KOSTYMATELJÉN SOM KONSTNÄRLIGA DESIGNER	126
---	------------

I KAPITEL: ALLMÄN DEL

1 § Tillämpningsområde

1. Detta avtal ska tillämpas på arbetstagare i professionella teatrar. Avtalet tillämpas dock inte på de arbetstagare som anställts för att utföra tillfälliga uppdrag för en viss tid av högst tre månader och som inte deltar i det egentliga teaterarbetet (t.ex. förberedandet och genomförandet av föreställningar).
2. Endast bestämmelserna i 10 § tillämpas på praktikanter.

2 § Arbetsgivarens allmänna rättigheter

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt att leda och övervaka arbetet.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivarens allmänna rättigheter gäller också dem som utför självständigt arbete.

3 § Inledning av ett anställningsförhållande

Arbetsavtal

1. Anställning ska vanligen ske genom ett skriftligt arbetsavtal. Arbetsavtalen ska om möjligt göras upp skriftligen och så noggrant att alla omständigheter som inverkar på definitionen av anställningsförhållandet framgår. Förtroendemannen har rätt att granska de skriftliga arbetsavtalen för de arbetstagare som tillhör organisationen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Ett arbetsavtal är i kraft tills vidare, om det inte enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen av grundad anledning har ingåtts för en viss tid.

2. Avtalen för gästande arbetstagare som har bifogats till detta kollektivavtal ska tillämpas på de arbetstagare som anställts för enskilda produktioner.

Presentation av läkarintyg

3. En arbetstagare ska när han eller hon inleder tjänstgöringen på anmodan presentera ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Om intyget inte presenteras inom utsatt tid, ska arbetsavtalet hävas från och med nästa dag efter att den utsatta tiden löpt ut. Läkarintyg krävs inte om en arbetstagare som redan förut är anställd vid teatern övergår till en ny uppgift av likartad karaktär och om han eller hon har presenterat ett godtagbart läkarintyg när tjänstgöringen inleddes.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska underrättas om skyldigheten att presentera läkarintyg när arbetsavtalet görs upp. Samtidigt ska den omständighet att försummelse att presentera läkarintyg sker vid äventyr att arbetsavtalet kan hävas delges arbetstagaren.

Inledning av ett anställningsförhållande och därmed sammanbundna rättigheter

4. Anställningsförhållandet och därmed sammanbundna rättigheter anses börja från och med den dag då arbetstagaren de facto står till arbetsgivarens förfogande. Om arbetstagaren enligt arbetsavtalet har inlett tjänstgöringen den första dagen i månaden och om den första dagen i kalendermånaden är en helg eller högtidsdag som vanligen inte är arbetsdag, ska rättigheterna för en arbetstagare med månadslön anses börja från inledningen av den nämnda månaden ifall den anställda har börjat arbeta under den första normala arbetsdagen efter de nämnda dagarna.

4 § Arbetstagarnas uppgifter och skyldigheter

1. Varje enskild arbetstagares uppgift ska överenskommas genom ett arbetsavtal. Arbetstagaren är vid behov dock skyldig att temporärt övergå till andra uppgifter som med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet kan anses lämpliga för honom eller henne. Temporär överföring kan vara högst åtta veckor i sänder.
2. En arbetstagare kan inte utan sitt samtycke varaktigt överföras till uppgifter som väsentligen avviker från uppgifterna enligt arbetsavtalet, om inte arbetsgivaren samtidigt har uppsägningsgrund.

Tillämpningsanvisning

Överföring av en arbetstagare till andra uppgifter anses varaktig, om den pågår utan avbrott över åtta veckor, även om arbetstagaren senare återvänder till den ursprungliga uppgiften.

Övergångsskyldigheten gäller inte arbetstagare som utför självständiga konstnärliga uppgifter, om inte något annat bestämts i arbetsavtalet eller teaterns fortsatta verksamhet är hotad. En danskonstnär eller cirkusartist är dock skyldig att vid behov ersätta någon annan danskonstnär eller cirkusartist efter en repetitionsperiod som kan anses tillräcklig.

3. Om en danskonstnär eller cirkusartist är på anmodan av teatern tvungen att skaffa någon särskild färdighet för sin roll, ska teatern betala de kostnader som orsakas av detta.
4. En arbetstagare är skyldig att på arbetsgivarens bekostnad genomgå en läkarundersökning som anses nödvändig och som utförs av en läkare som teatern godkänner.
5. En arbetstagare som utför konstnärligt och självständigt arbete får i inkomstsyrft utföra arbete relaterat till det egna yrket åt andra arbetsgivare, om saken har avtalats med den egna teatern.

Tillämpningsanvisning

Möjlighet till förvärvsarbete som är relaterat till det egna yrket ska ges, om arbetet inte uppenbart stör arbetet vid den egna teatern eller sker under arbetstid.

5 § Lokala avtal

1. Avtal om avvikelser från bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet kan ingås på den lokala nivån av skäl som gäller verksamheten. Om bestämmelserna om lokala avtal i det riksomfattande kollektivavtalet avviker från bestämmelserna i denna paragraf, ska bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet iakttas i stället för bestämmelserna i denna paragraf. Lokala avtal får dock inte avvika från bestämmelserna i detta avtal när det gäller genomsnittslängden av den ordinarie arbetstiden, semesterlängden eller rätten till sjuk- och moderskapsledighetsförmåner. Genom lokala avtal får arbetstagarnas löneförmåner inte sänkas, om det inte är oundgängligt för att genomföra nödvändiga inbesparingar i lönekostnader. Teatern ska bevisa att de ekonomiska svårigheterna finns till. Genom lokala avtal får det inte heller träffas överenskommelse om att en arbetstagares lön ska underskrida den lägsta uppgiftsrelaterade lönen enligt lönesättningen i detta avtal.
2. I de fall som avses i 1. punkten ska frågan förhandlas fram och avtalas skriftligen av teatern och förbundet eller den registrerade medlemsföreningen i förbundet vars medlemmar frågan gäller. Om det uppkommer oklarheter om medlemsföreningens behörighet att föra lokala avtalsförhandlingar, kan det krävas att föreningen ska ha uttrycklig fullmakt från förbundet.

Tillämpningsanvisning

Vid förhandlingar ska medlemsföreningen representeras av förtroendemannen och andra förhandlare som eventuellt utsetts av medlemsföreningen.

3. Ett lokalt avtal är i kraft tills vidare eller för en viss tid. Ett lokalt avtal kan när som helst sägas upp så att det löper ut om tre månader efter att uppsägningen delgivits. Därefter ska bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet iakttas.
4. Lokala avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Vid sidan av de avtal som avses i denna paragraf kan lokala avtal ingås med direkt stöd av lagen, såsom när det gäller

- lokala avtal som är bättre än kollektivavtalet,
- lokala avtal som avviker från kollektivavtalet men som i deras helhet står på samma nivå som det sistnämnda,
- lokala avtal som kompletterar kollektivavtalet och som inbegriper överenskommelser i frågor som inte överenskommit i kollektivavtalet.

Om innehållet i ett lokalt avtal är villkorligt, t.ex. beroende av utvecklingen i teaterns ekonomiska situation, ska det lokala avtalet omfatta provningsklausuler och villkoren för hur det lokala avtalet ska fullgöras.

5. Teatern ska tillstålla Finlands Teatrar rf och Teater- och Mediearbetarna i Finland rf det lokala avtalet för kännedom.

6 § Avtalets giltighet och förhållande till tidigare anställningsvillkor

1. Avtalet träder i kraft den 18 mars 2011 och förblir i kraft till den 31 december 2013. Avtalets giltighet fortgår efter den 31 december 2013 för ett år åt gången, om inte någondera av parterna skriftligen säger upp avtalet minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut. Avtalsbestämmelserna förblir trots uppsägningen i kraft tills det gemensamt fastställts att förhandlingarna om ett nytt avtal har avslutats eller tills någondera av parterna skriftligen meddelar att den anser att förhandlingarna har upphört.
2. Om inte något annat följer av detta avtal, ska villkoren för arbetstagarnas anställningsförhållande bevaras i den form de enligt kollektivavtalet skulle iakttas vid utgången av det föregående avtalet.

7 § Arbetsfred

Ansvar för parterna i kollektivavtalet och övriga kretsar som är bundna av avtalet bestäms enligt lagen.

8 § Indrivning av medlemsavgift i fackförening

Teatern innehåller, om arbetstagaren har givit den fullmakt, varje avlöningsmånad medlemsavgiften till ett medlemsförbund i Teater- och Mediearbetarna rf på lönen. Medlemsavgiften överförs varje avlöningsmånad till det bankkonto som fackförbundet meddelat.

II KAPITEL: AVLÖNING

9 § Arbetstagarnas rätt till lön

1. Den som anställts vid en teater har rätt att få lön från och med att han eller hon har börjat utföra sina uppdrag.

Tillämpningsanvisning

Inledandet av ett anställningsförhållande och därmed förbundna rättigheter bestäms i 3 § 4 punkten.

Om arbetstiden inte ännu börjat (t.ex. om den anställde inte har hunnit arbeta en enda dag på grund av sjukdom eller graviditet), har den anställde inte rätt till löneförmåner.

Ett anställningsförhållande ska inte anses ha avbrutits om arbetstagaren utan någon mellandag övergår till en annan uppgift vid samma teater på basis av ett nytt arbetsavtal.

2. Om en arbetstagare utan giltig orsak är frånvarande från arbetet, ska lön inte betalas till honom eller henne för denna tid.
3. När ett anställningsförhållande upphör betalas lön fram till avgångsdagen, inklusive denna dag, om inte något annat bestäms i detta avtal.
4. Lönen för en arbetstagare består av en uppgiftsrelaterad och en individuell lönedel.

10 § Minimilön

Minimilönen per månad inklusive naturaförmåner för helt arbetsföra arbetstagare som fyllt 17 år och som tjänstgör full arbetstid är för ordinarie arbetstid en uppgiftsrelaterad lön på 1353,49 euro per månad, från och med den 1 maj 2011 1369,73 euro per månad. Denna bestämmelse ska tillämpas på praktikanter eller på personer som befinner sig i jämförbar ställning.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare har anställts med sysselsättningsstöd som praktikant eller befinner sig i jämförbar ställning, ska denna bestämmelse tillämpas på avlöningen av honom eller henne.

Med en praktikant avses någon som i den naturliga arbetsmiljön under ledning av arbetsgivaren eller en företrädare för denne utför praktiskt arbete som är inriktat på anskaffning av kunskaper, färdigheter och erfarenheter som behövs för bestämda uppgifter. Det gäller full lön som motsvarar uppgifterna endast om praktikanten eller lärlingen betalas den uppgiftsrelaterade lön som betalas till de arbetstagare som regelbundet utför dessa uppgifter.

Praktiken kan till karaktären vara:

- a) förhandspraktik, varvid avses den arbetserfarenhet som bör skaffas innan praktikanten söker inträde till en läroanstalt. Praktiken är ett villkor för inträdet till läroanstalten.

- b) praktik som ingår i utbildningen och som kan bestå av
- förberedande praktik som ska genomgå efter att praktikanten blivit intagen vid läroanstalten och innan utbildningen inleds.
 - delpraktik som äger rum under utbildningens gång i form av helheter mellan undervisningsavsnitten. Praktisk arbetsutbildning vid sidan av den teoretiska undervisningen på läroanstalten är inte delpraktik.
 - efterpraktik som äger rum efter att den teoretiska utbildningen avslutats innan avgångsbetyget utdelats. Praktikanten är studerande av läroanstalten.
- c) specialiseringspraktik som äger rum efter yrkesinriktad grundexamen eller akademisk grundexamen och som krävs för en bestämd yrkeskompetens.
- d) arbetspraktik som är inriktad på att normal prestationsförmåga i arbetet ska uppnås. Det kan inte krävas att praktikanten utför samma arbetsmängd och har samma ansvar som ordinarie medarbetare. Tiden för arbetspraktik ska vara högst sex månader, om inte utbildningen kräver något annat.

Med den som intar en ställning som kan jämföras med praktikantens avses någon som saknar yrkesutbildning och tidigare arbetserfarenhet och som exempelvis utför diverse lätt och snabbt inlärbara uppgifter vanligen tillsammans med andra medarbetare för att vänja sig vid arbetslivet.

10a § Danskonsnärers minimilön

Danskonsnärer betalas en minimilön som uppgår till 1688,89 euro i början av avtalsperioden och 1709,16 euro från och med den 1 maj 2011.

Minimilönen för en danskonsnär med högskoleexamen uppgår till 1888,89 euro i början av avtalsperioden och 1911,56 euro från och med den 1 maj 2011.

Den utbildning som ger rätt till minimilönen för en utbildad danskonsnär är avlagd kandidatexamen i danskonsnär vid Teaterhögskolan eller en utländsk examen som enligt Utbildningsstyrelsens beslut är jämförbar eller erkänd.

A. UPPGIFTSRELATERAD LÖN

11 § Definition av uppgiftsrelaterad lön

1. Arbetstagare med månadslön ska betalas minst den lön som bestäms enligt yrkesbeteckning eller lönegrupp i lönesättningen i bilaga 1, om inte något annat föranleds av bestämmelserna i avtalet. Lönegruppen och den uppgiftsrelaterade lönen bestäms enligt arbetstagarens uppgifter och övriga förutsättningar som nämns i detta kapitel. Arbetstagarens lön kan justeras enligt lönesättningen, om teatern anser det vara motiverat.
2. När den uppgiftsrelaterade lönen för en arbetstagare bestäms enligt lönesättningen ska ändamålsenlig lönegradering iakttas så att den uppgiftsrelaterade lönen främst bestäms av hur krävande arbetstagarens uppgifter är. Arbetstagaren ska betalas en högre uppgiftsrelaterad lön, om han eller hon utför mera krävande och/eller

ansvarsfulla uppdrag, såsom chefsuppgifter, eller har en mera omfattande befattningsbeskrivning än normalt, om arbetstagaren har den utbildning och/eller förtrogenhet med uppgifterna som uppdraget kräver och/eller om arbetstagaren har permanent svårare arbetsförhållanden. När den uppgiftsrelaterade lönen övervägs, ska dessutom storleken av teatern eller enheten beaktas.

Tillämpningsanvisning

När uppgifternas krävande karaktär bedöms, ska det kunnande som arbetet kräver (kunskaper, förmåga, självständigt övervägande), arbetsverkningar och -ansvar (omfattning, varaktighet, ledning och inverkan på verksamhetsbetingelserna), samarbetsförmågan i arbetet (interaktion, förmåga till mänskliga relationer) och arbetsförhållandena beaktas, om inte teatern beslutar att tillämpa andra objektiva kravfaktorer vid prövningen.

Arbetsmarknadsparterna har utarbetat gemensamma anvisningar som kan användas som hjälpmedel när kravfaktorerna i arbetet bedöms.

Dessutom ska eventuella ytterligare uppgifter och ansvar beaktas vid bedömningen.

3. Om beteckningen för en arbetstagare eller en lönegrupp som lämpar sig för uppgiften saknas i lönesättningen, ska den uppgiftsrelaterade lönen bestämmas enligt den beteckning eller lönegrupp med vilken arbetstagarens uppgifter och utbildning kan jämföras. Om sådana uppgifter saknas, ska arbetstagaren anses stå utanför lönesättningen.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare saknar den behörighet som krävs i den jämförbara beteckningen eller lönegruppen, ska löneskalan tillämpas enligt bestämmelserna i den relevanta punkten eller i 12 §.

4. Om uppgifterna i en arbetstagares befattningsbeskrivning eller lönegrupp saknar någon explicit och väsentlig uppgiftshelhet, ska arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön vara högst 10 procent eller analogt lägre än den uppgiftsrelaterade lön eller andra avlöning som avses i lönesättningen.
5. Om en arbetstagare utför uppdrag som nämns på olika punkter i lönesättningen och om kombinationsbeteckningen eller befattningsbeskrivningen inte nämns i lönesättningen, ska arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön bestämmas med stöd av de arbetstider som används för uppdrag enligt andra punkter i lönesättningen.

Tillämpningsanvisning

Kombinationsbeteckningen XY saknas i lönesättningen. En arbetstagare utför 40 procent av arbetstiden uppdrag enligt beteckningen X och 60 procent enligt beteckningen Y. Lönen för uppdraget X är enligt bestämmelserna 1800,00 euro och den uppgiftsrelaterade lönen för uppdraget Y 2000,00 euro. Den uppgiftsrelaterade lönen för arbetstagaren bestäms på följande sätt:

$$\frac{40 \times 1800,00}{100} + \frac{60 \times 2000,00}{100} = 1920,00 \text{ euro}$$

En uppgiftsrelaterad lön på 1920,00 euro ska betalas till arbetstagaren.

Om det under avtalsperioden sker väsentliga förändringar i proportionen mellan arbetstiderna i de olika uppgifterna, kan det ge upphov till lönejusteringar.

Om föreståndaren för en kostymateljé vid sidan av sina egna uppgifter självständigt planerar konfektionen för hela produktionen och om det inte endast gäller utval av färdiga konfektionskläder eller smärre planeringsuppdrag, ska hans eller hennes lön bestämmas enligt förhållandet mellan de uppgiftsrelaterade lönerna för föreståndare för kostymateljé och kläddesigner och arbetstiderna i dessa uppdrag.

12 § Avsaknad av utbildning och annan behörighet som avses i lönesättningen

1. Om en arbetstagares uppgifter överensstämmer med de uppgifter som definieras i lönesättningen men arbetstagaren saknar den utbildning eller annan behörighet som krävs i lönesättningen, ska arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön underskrida den relevanta lönebestämmelsen i lönesättningen med 5 – 15 procent. Av särskilda skäl är det möjligt att avstå från nedsättningen.

Tillämpningsanvisning

Nedsättningen utförs så att löneskalan tillämpas reducerad med fem procent från den övre gränsen och 15 procent från den lägre. Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms enligt den sänkta skalan med hänsyn till bestämmelserna i 11 § 2 punkten. När det prövas om reduceringen ska tillämpas ska det utvärderas hur avsaknaden av behörighet i realiteten inverkar på arbetsprestationen. Arbetstagarens ställning och avlöningens förhållande till övriga arbetstagares löner ska också beaktas.

Om en arbetstagare förvärvar den kompetens som krävs på den lönesättningspunkt som tillämpas på hans eller hennes uppgift, ska lönen justeras åtminstone enligt den uppgiftsrelaterade lönen i lönesättningen från och med början av nästa månad efter att han eller hon har presenterat en utredning av den förvärvade kompetensen.

Särskilda skäl till att avstå från nedsättning kan exempelvis vara att examen i fråga har ändrats eller att arbetstagaren har genomgått annan utbildning som ersätter examen.

2. Avlöningen av regissörer, dramaturger, koreografer, scenografer och ljus- och ljudesigner enligt lönesättningen kräver utbildning på högskolenivå eller motsvarande behörighet som skaffats på något annat sätt. Om sådan behörighet saknas kan lönen betalas nedsatt med 10 procent under de tre första yrkesverksamma åren.

Tillämpningsanvisning

Med yrkesverksamhet avses anställning vid en professionell teater.

13 § Överföring av en arbetstagare i ett annat arbete

1. Om en arbetstagare överförs temporärt, för minst sex arbetsdagar och högst åtta veckor åt gången, i ett arbete som är högre avlönat, ska han eller hon under tiden för det temporära arbetet betalas en uppgiftsrelaterad lön som överensstämmer med beteckningen eller lönegruppen för de tillfälliga uppgifterna, vid behov nedsatt enligt bestämmelserna i 12 §.
2. Om en arbetstagare temporärt överförs för högst åtta veckor i ett lägre avlönat arbete, ska han eller hon för denna tid betalas en uppgiftsrelaterad lön som motsvarar det tidigare arbetet.
3. Om det gäller bestående överföring i ett annat arbete som varar över åtta veckor, ska arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön definieras på nytt.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller de situationer när en arbetstagare har befriats från sina egna uppgifter och helt överförs till andra uppgifter.

Om en temporär överföring i högre avlönat arbete varar högst fem arbetsdagar åt gången, ska arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön inte justeras på grund av överföringen.

Om en deltidsanställd arbetstagares arbetstid förlängs, ska hans eller hennes ordinarie arbetstid och uppgiftsrelaterade lön definieras på nytt.

Om en deltidsanställd exempelvis utför sina egna uppdrag 20 timmar per vecka och dessutom någon annan arbetstagares uppdrag som sjukledighets- eller semestervikarie 18 ¼ timmar per vecka (och därvid utför likartat arbete), ska han eller hon under denna tid betalas en uppgiftsrelaterad lön som motsvarar lönen för en heltidsanställd. Hur länge arbetet med den andre arbetstagarens uppgifter varar saknar då betydelse.

Om en deltidsanställd utför sina egna uppdrag 20 timmar per vecka och dessutom någon annan arbetstagares uppdrag som sjukledighets- eller semestervikarie 18 ¼ timmar per vecka, och den andre arbetstagarens uppgifter avviker från de egna, ska den uppgiftsrelaterade lönen för arbetstagaren definieras enligt den uppgiftsrelaterade lönen för en kombinerad arbetstagare enligt bestämmelserna i 11 § 5 punkten.

Om en arbetstagare temporärt utför tilläggs- eller övertidsarbete som hänför sig till de egna uppgifterna, ska tilläggs- och övertidsersättning betalas för den överskridande delen. Om mertidsarbetet fortgår över åtta veckor, ska arbetstidsarrangemanget anses vara bestående, och den uppgiftsrelaterade lönen ska fastställas enligt den ändrade arbetstiden.

4. Om en danskonstnär eller cirkusartist är tvungen att vikariera någon annan danskonstnär eller cirkusartist och lära sig en ny roll exceptionellt snabbt, ska han eller hon vid sidan av den ordinarie lönen få en särskild ersättning. När beloppet av ersättningen avtalas ska svårighetsgraden av den nya rollen och tiden för förberedelser beaktas.

14 § Uppgiftsrelaterad lön för deltidsanställda

1. Den uppgiftsrelaterade lönen för den som tjänstgör kortare ordinarie arbetstid jämfört med full arbetstid enligt kollektivavtalet är lägre i proportion till hur mycket arbetstiden underskrider den fulla arbetstiden.

Tillämpningsanvisning

När den proportionella arbetstiden för deltidsanställda förlängs ska den uppgiftsrelaterade lönen omedelbart justeras.

2. Om arbetsmängden och arbetstiden för en arbetstagare väsentligen minskar, kan hans eller hennes uppgiftsrelaterade lön justeras från och med att uppsägningstiden har löpt ut.

Tillämpningsanvisning

Förkortad arbetstid utan minskad arbetsmängd ger inte arbetsgivaren rätt att sänka arbetstagarens lön. Också när både arbetsmängden och arbetstiden reduceras, ska förändringen vara väsentlig. När det gäller anställda som tjänstgör full arbetstid, kan en arbetstidsförkortning som underskrider en timme per vecka vanligen inte anses vara en väsentlig förändring. I det fall som avses i 11 § 4 punkten ovan förändras inte arbetstiden.

B. INDIVIDUELL LÖN

15 § Den årsbundna delen av individuellt lönetillägg

1. Det individuella tillägget ska vara minst 5 procent av den uppgiftsrelaterade lönen när arbetstagaren har varit anställd minst 5 år, eller minst 10 procent av den uppgiftsrelaterade lönen när arbetstagaren har varit anställd minst 10 år.
2. Danskonstnärer, cirkusartister och koreografer ska betalas ett individuellt tillägg som uppgår till 5 procent av grundlönen efter 3 tjänsteår och till 9 procent av den uppgiftsrelaterade lönen efter 6 tjänsteår.

Protokollsanteckning

Det tidsbestämda tillägget som betalades den 31 augusti 2004 förblir från och med den 1 september 2004 på samma nivå så länge anställningen vid samma teater fortgår oavbrutet.

16 § Anställningstid som ger rätt till den årsbundna delen av individuellt lönetillägg

1. Anställning vid den egna teatern eller någon annan professionell teater eller hos någon annan arbetsgivare som medför avsevärd nytta för det aktuella uppdraget.
2. Vid beräkning av den tid som ger rätt till individuellt tillägg för danskonstnärer, cirkusartister och koreografer beaktas heltidsanställd yrkesverksamhet i branschen, arbete genom stipendium eller genom egen företagsamhet. När tiden som ger rätt till individuellt tillägg beräknas ska 2 år räknas till godo för högskoleexamen.

Tillämpningsanvisning

Det ska gälla ett anställningsförhållande som grundar sig på ett arbetsavtal, varför exempelvis ett rent ägandeförhållande eller delägarskap eller verksamhet som privat näringsidkare inte räcker till.

Anställning i en och samma bransch ska alltid anses medföra väsentlig nytta. I övrigt omfattar utvärdering av väsentlig nytta prövning. Varje enskilt fall ska avgöras separat på så sätt att så enhetlig praxis som möjligt ska eftersträvas i likartade fall.

Även endagsanställningar inkluderas i den tid som ger rätt till tillägg. De kalenderdagar som ger rätt till tillägg eller begränsar det förvandlas vid behov till månader genom divisorn 30 och till år genom divisorn 365.

Om en arbetstagare har vid en och samma tidpunkt haft flera anställningar ska endast ett anställningsförhållande beaktas. Om en arbetstagare har vid en och samma tidpunkt haft flera deltidsanställningar som i sig ger rätt till tillägg, ska arbetstiden räknas ihop, dock högst till maximimängden av full arbetstid.

3. Den årsbundna delen av individuellt lönetillägg betalas från och med början av nästa kalendermånad efter att tjänstetiden uppfyllts. En tillförlitlig skriftlig utredning av anställning vid andra teatrar vid sidan av den egna ska presenteras. Om en utredning av anställning hos en annan arbetsgivare presenteras retroaktivt, ska det

erfarenhetsmässiga tillägget retroaktivt betalas för högst två år efter att utredningen presenterades.

Tillämpningsanvisning

Det är inte nödvändigt att ansöka om den årsbundna delen av det individuella lönetillägget, men arbetstagaren är skyldig att presentera nämnda tillförlitliga skriftliga utredningar av anställningstider hos en annan arbetsgivare, andra verksamhetsperioder i branschen eller utbildning.

4. När det gäller deltidarbete, anses arbetets proportionella andel av den ordinarie arbetstiden i uppgiften ge rätt till den årsbundna delen av individuellt lönetillägg.

Tillämpningsanvisning

Denna punkt tillämpas inte från och med den 1 januari 2012.

5. Vid beräkning av den tjänstetid som ger rätt till tillägg ska tider för strejk och annan otillåten frånvaro dras av.
6. Semestertid, ledighet från arbetet på högst 30 dagar per kalenderår eller någon annan tillåten frånvaro minskar dock inte anställningstiden.

Exempel:

En arbetstagares anställningstid som ger rätt till den årsbundna delen av det individuella lönetillägget är 5 år 1 månad när anställningsförhållandet börjar den 2 maj 2004, då betalningen av det första tillägget äger rum. Han eller hon tar ledigt utan lön på grund av en privat angelägenhet från den 21 maj till den 27 juni 2006 (38 dagar). Den anställningstid som ger rätt till det andra tillägget skulle uppfyllas den 1 juni 2009, men ledigheten uppskjuter det med 8 dagar fram till den 9 juni 2009. Tillägget betalas från och med den 1 juli 2009.

17 § Övriga individuella tillägg

Ett individuellt lönetillägg i euro som ingår i den ordinarie lönen kan betalas till en arbetstagare. Det grundar sig främst på den anställdes individuella kunskande, prestationer och utbildning.

De allmänna grunderna för betalning av individuellt tillägg ska utredas med de anställda eller deras företrädare. Vid betalning av individuella lönetillägg ska de olika arbetstagargrupperna behandlas jämlikt. Varje arbetstagare ska på begäran underrättas om grunderna för utbetalningen av ett individuellt tillägg till honom eller henne.

Tillämpningsanvisning

Grunderna för betalning av individuellt tillägg ska bestämmas lokalt.

Grunder för individuellt tillägg kan vid sidan av prestation och hantering av vanliga arbetsuppgifter vara t.ex. mångsidigt kunnande eller specialkunskaper och -förmåga, förutsatt att kunskaperna kan utnyttjas på ett vidare plan i arbetsgemenskapen utanför det egna huvudsakliga ansvarsområdet, eller andra faktorer som är viktiga för att arbetet ska lyckas. Sådana faktorer kan omfatta exempelvis samarbetsförmåga, ansvarskänsla, flexibilitet och

inriktning på utveckling. Också utbildning som skaffats under anställningstiden, t.ex. en avlagd yrkesexamen, medför att det individuella tillägget ska omvärderas.

När nya medarbetare anställs kan individuellt lönetillägg betalas från början av anställningsförhållandet. Tillägget grundar sig främst på yrkeskunnighet och prestationer som konstaterats i den tidigare verksamheten.

Arbetserfarenhet inverkar positivt på den anställdes yrkesutövning och prestation. Sålunda ska arbetserfarenheten i praktiken spela en betydelsefull roll när arbetsprestationen utvärderas och individuella lönetillägg betalas.

Individuella lönetillägg beviljas i regel tills vidare, men också tidsbegränsade tillägg är möjliga. Beviljande och ändring av det individuella tillägget ska grunda sig på en utvärdering av den anställdes arbetsprestation. Utvärderingen kan göras exempelvis vid det årliga utvecklingssamtalet.

Individuella tillägg som beror på prövning kan sänkas endast om avlöningsgrunderna omvärderas på grund av att uppgifternas antal och natur ändras eller det sker en avsevärd försämring av arbetsprestationen som beror på arbetstagaren.

Lokala avtal

Utvärderingen av de anställdas prestationer och andra grunder för betalning av individuella tillägg ska förhandlas fram lokalt. Syftet är att det ska råda en så omfattande enighet som möjligt mellan arbetsgivare och personal när det gäller grunderna för individuella tillägg.

18 § Resultatpremie

En arbetstagare kan betalas en särskild resultatpremie som grundar sig på att målen för höjd produktivitet vid teatern konstateras ha överträffats.

Vinsten som konstateras tillfalla arbetsgivaren på grund av förbättrade resultat kan delvis betalas som till medarbetarna i resultatenheten som resultatpremie. Högst 5 procent av resultatenhetens årliga lönebelopp kan årligen betalas som resultatpremier.

De medarbetare som medverkat till resultatet betalas i efterskott en särskild resultatpremie i euro enligt de grunder som fastställts för uppföljningsperioden.

Resultatpremien är ingen egentlig lön. Tiden för avbrott i arbetet under uppföljningsperioden, bortsett från semestern, reducerar resultatpremien på motsvarande sätt, om inte arbetsgivaren beslutar något annat.

Tillämpningsanvisning

Som grund för resultatpremie väljer enheten vanligen två eller flera mål som så mångsidigt som möjligt ska återspegla hur väl verksamheten lyckas.

När införandet av resultatpremie preliminärt bereds, ska frågan gemensamt behandlas av företrädare för arbetsgivaren och personalen i en lämplig sammansättning.

- Syftet är att personalen ska binda sig vid resultatmätningen

- Diskussioner mellan chefer och medarbetare förs i arbetsenheterna i varje enskild teater i en sådan sammansättning att de gemensamma kriterierna för utvärdering och resultatmätning kan användas.

C. ÖVRIGA LÖNETILLÄGG

19 § Motivationspremie

En motivationspremie som omfattar en löneökning på 1 - 4 procent av den uppgiftsrelaterade lönen ska för viss tid eller tills vidare betalas till den anställde, om arbetsgivaren anser att premien är motiverad på grund av speciell yrkeskunnighet i arbetsuppgifterna, ökad kompetens eller av andra särskilda skäl. Premien får omfatta högst 0,4 procent av det totala lönebeloppet för de månadsavlönade arbetstagarna i teatern.

Tillämpningsanvisning

Motivationspremie betalas till en arbetstagare för semestertiden och ledighet från arbetet till den del en oavbruten ledighet, beviljad i en eller flera omgångar, inte överskrider 30 kalenderdagar.

Syftet med motivationspremien är att öka de anställdas arbetsmotivation och i förbättra effektivitet och produktivitet. Motivationspremien kan tillämpas på avlöning av grupper eller individer. Motivationspremie kan tillämpas t.ex. när resultatpremier inte tillämpas men arbetsgivaren önskar belöna personalen i en särskild enhet för goda resultat.

Om motivationspremie används generellt, är det ändamålsenligt att underrätta personalen om grunderna för betalningen. På grund av premiens extra karaktär förs det inte några officiella lokala förhandlingar om betalningen med arbetstagarorganisationerna.

20 § Belastningspremie

1. En arbetstagare som deltar i en turné ordnad av en regionteater ska betalas en belastningspremie för vart och ett resdygn. Belastningspremien uppgår till 26,31 euro.

Tillämpningsanvisning

Joensuun Kaupunginteatteri, Kajaanin Kaupunginteatteri, Rovaniemen Teatteri, Wasa Teater och Åbo Svenska Teater är regionteatrar.

2. Belastningspremie betalas per kalendermånad under den kalendermånad som följer efter turnén.

21 § Specialersättning till statister

När en scenarbetare deltar i den totala tolkningen av en pjäs genom att uppträda och vara iförd i en bestämd klädsel vid arbetet, ska han eller hon på förslag av regissören betalas en specialersättning som separat avtalas i varje enskilt fall.

D. ÖVRIGA BESTÄMMELSER

22 § Ordinarie lön

Den ordinarie lönen består av följande delar:

1. Uppgiftsrelaterad eller motsvarande lön
2. Individuell lön

Tillämpningsanvisning

Begreppet ordinarie lön behövs bl.a. när lön för semester och sjuk- och moderskapsledighet ska betalas. Ersättningar för arbetstid (t.ex. ersättningar för mertidsarbete och övertid) inräknas inte i ordinarie lön.

23 § Beräkning av lön för tid som underskrider en kalendermånad

1. Lön för en partiell kalendermånad betalas så att utifrån varje kalenderdag som inte berörs av avbrott beräknas en motsvarande del av den ordinarie lönen under kalendermånaden på basis av antalet kalenderdagar i månaden.
2. I de fall som nämns nedan ska den lön som betalas för utfört arbete dock beräknas enligt timlön så att de divisortäl som nämns i 52 § 1 och 2 punkten tillämpas, när:

- 1) Anställningsförhållandet varar högst 12 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

Lön betalas enligt timlön endast för arbetstiden, inte för t.ex. arbetsledighet eller semester.

Exempel:

Ett anställningsförhållande har varat 10 kalenderdagar så att 4 dagar består av sjukledighet, och den ordinarie arbetstiden omfattar 6 dagar. För den utförda tiden på arbetsplatsen betalas timlön och för avbrottsdagarna dagslön.

Om kalendermånaden växlar, betalas lönen inte enligt timlön under månaden, om anställningsförhållandet helt och hållet överskridit eller kommer att utan avbrott överskrida 12 kalenderdagar.

- 2) Anställningsförhållandet överskrider 12 kalenderdagar men består av flera perioder på högst 12 kalenderdagar som följer på varandra och för vilka den ordinarie lönen bestäms på olika grunder.

Exempel:

Lönen beräknas dock som dagslön, om arbetstagaren får en uppgiftsrelaterad lön på 1177,32 euro för det egna arbetet och utses för 8 dagar till vikarie i uppgifter med en uppgiftsrelaterad lön på 1261,41 euro, varefter han eller hon återvänder till det egna arbetet. Då är ingen del av anställningsförhållandet högst 12 kalenderdagar.

3) Lön betalas för en del av månaden som är högst 12 kalenderdagar och lönebetalning har avbrutits på grund av att arbetsprestationen förhindrats av skäl som inte beror på arbetstagaren.

Exempel:

Arbetstagaren är permitterad 01.10-16.10 och 24.10-31.10. Lönen betalas som timlön under perioden 17.10-23.10.

3. Om en arbetsdag inte blir fullständig på den anställdes begäran eller av någon annan orsak som beror på honom eller henne och om underskottet inte har ersatts under någon annan tid, ska den nämnda timlönen dras av från månadslönen för varje frånvarotimme.

III KAPITEL: ARBETSTID

A. ORDINARIE ARBETSTID

24 § Former av arbetstid

Varje arbetstagares ordinarie arbetstid bestäms av den form av arbetstid som tillämpas på honom eller henne enligt bestämmelserna i detta kapitel. De vanliga formerna av arbetstid är:

- 1) tekniskt föreställningsarbete (25 §)
- 2) konstnärligt och självständigt arbete (26 §)
- 3) danskonstnärer och cirkusartister (27 §)
- 4) tekniskt dagarbete (28 §)
- 5) kontorsarbete (29 §)
- 6) biljettförsäljning (30 §)

Deltidsarbete

Bestämmelserna om arbetstid i detta kapitel ska som sådana tillämpas på deltidanställda. Tröskeln för mertidsarbete är den normala arbetstiden för deltidarbete, och övertidströskeln är densamma som hos heltidsanställda. I tekniskt dagarbete är övertidströskeln dock 8 timmar per dygn och 38 ¼ timmar per vecka.

25 § Tekniskt föreställningsarbete

1. Antalet arbetsdagar för tekniska scenarbetare ska särskilt avtalas för varje enskilt teaterår så att antalet arbetstimmar per teaterår utjämnas till en genomsnittlig arbetstid på 38 ¼ timmar per vecka.
2. Antalet arbetsdagar för en arbetstagare ska för varje enskilt teaterår fastställas på följande sätt:
 - 1) när arbetstagarens rätt till semester bestäms utifrån två vardagar, är antalet arbetsdagar 219 per teaterår;
 - 2) när arbetstagarens rätt till semester bestäms utifrån två och en halv vardag, är antalet arbetsdagar 216 per teaterår; och
 - 3) när arbetstagarens rätt till semester bestäms utifrån tre arbetsdagar, är antalet arbetsdagar 210 per teaterår.

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn.

- Arbetet ska utan avbrott när så kan förfaras. Om arbetsdagen delas in i två delar, ska den kortare delen uppgå till minst tre timmar. Intervallen mellan arbetsavsnitten under en tudelad dag ska vara minst 2,5 timmar, om inte något annat avtalas på lokal nivå.

26 § Konstnärligt och självständigt arbete

- Den anställdes arbetstid bestäms enligt 25 § 1 punkten (antalet arbetstimmar per teaterår utjämnas till en genomsnittlig arbetstid på 38 ¼ timmar per vecka) och enligt de anvisade uppgifter som avtalats av arbetsgivaren och arbetstagaren.
- De som utför och planerar konstnärligt och självständigt arbete ska för varje arbetsuppgift (premiär) garanteras en förberedelseperiod på fyra veckor då den anställda inte deltar i repetitioner eller planering av andra föreställningar än den som saken gäller. Början av förberedelseperioden ska avtalas av arbetsgivaren och arbetstagaren, bortsett från de regissörer vars förberedelseperiod antas inledas från dagen efter premiären av den föregående arbetsuppgiften.

Tillämpningsanvisning

Förberedelseperioden ska avtalas att hållas vid en tid då den som utför konstnärligt och självständigt arbete har till sitt förfogande alla de nödvändiga komponenter som behövs för planeringen av arbetet. Förberedelseperioden är avsedd att användas för planering av nästa arbete.

- Om uppgifter som inte hänför sig till förberedandet av nästa arbete ska utföras under förberedelseperioden, ska frågan särskilt avtalas av arbetsgivaren och arbetstagaren.

27 § Danskonstnärer och cirkusartister

- Danskonstnärer och cirkusartister har högst 224 arbetsdagar per teaterår. Danskonstnärer och cirkusartister med en semester vars längd bestäms enligt 60 § 1.1) punkten har 218 arbetsdagar per teaterår.
- Den ordinarie arbetstiden är högst 7,5 timmar per dag. Arbetstiden kan vid behov indelas i två arbetsperioder. Periodindelningen, starten och längden av repetitionerna kan variera.
- Den beräknade arbetstiden består av föreställningens speltid med pauser och den tid som är nödvändig för förberedelser och uppgifter efteråt. Om två föreställningar ordnas under en och samma dag, ska vid sidan av tiden mellan föreställningarnas början och slut också den tid som är nödvändig för förberedelser och efterarbete inräknas i arbetstiden.

Tillämpningsanvisning

Vid bedömningen av mängden nödvändig tid ska bl.a. den tid som används för uppvärmning, andra förberedelser och uppföljande uppgifter beaktas så att de specifika dragen i varje enskild produktion observeras. Dessutom ska bestämmelserna i 33 §, 40 § och 42 § i kollektivavtalet beaktas.

4. En arbetstagare som deltar i två föreställningar som med pauser varar över två timmar ska den dag det gäller vara befriad från övrigt teaterarbete. Då är träningstimmen frivillig.
5. Den dagliga träningstid som ordnas av teatern ingår i arbetstiden under de arbetsdagar som ingår i arbetstiden enligt det fastställda arbetsprogrammet.

28 § Tekniskt dagarbete

1. Den ordinarie arbetstiden för den som utför tekniskt dagarbete är 7-8 timmar per dygn och 38 $\frac{1}{4}$ timmar per vecka, om inte något annat bestäms nedan i detta kollektivavtal. Den ordinarie arbetstiden per dygn ska på förhand fastställas i arbetsskiftstabellen eller i något annat system för arbetstimmar.
2. Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas så att den är högst 8 timmar per dygn och i genomsnitt 38 $\frac{1}{4}$ timmar per vecka förutsatt att ett system för arbetstimmar har i god tid gjorts upp i förväg och på behövligt sätt delgivits för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka jämnas ut till det nämnda medeltalet och så att den ordinarie arbetstiden inte överskrider 48 timmar under en enda vecka av utjämningsperioden. Utjämningsperioden kan vara högst fyra veckor.
3. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan på ett sätt som avviker från 1 och 2 punkten permanent förlängas till högst 9 timmar, förutsatt att ett sådant arbetstidsarrangemang omfattar flera dagar och att den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas under en period av fyra veckor till den genomsnittliga ordinarie arbetstid per vecka som nämns på 1 punkten. När sådan förlängd arbetstid tillämpas ska frågan senast föregående arbetsdag avtalas med arbetstagarnas förtroendeman.
4. Under de veckor som omfattar en dag före helg eller en helgdag som infaller på en vardag och som förkortar arbetstiden enligt 34 § nedan, är den tidigare nämnda ordinarie arbetstiden per vecka 7 timmar 39 minuter kortare per varje extra ledig dag.

29 § Kontorsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden för den som i huvudsak utför kontorsarbete ska i teaterbranschen överensstämma med ett av följande tre alternativ (I, II eller III) som tidigare valts.

Alternativ I:

Den ordinarie arbetstiden är 35 $\frac{1}{2}$ timmar per vecka året runt så att den dagliga arbetstiden är 7 $\frac{1}{2}$ timmar under någon vardag och 7 timmar under de övriga arbetsdagarna i veckan.

Alternativ II:

Den ordinarie arbetstiden är 7 ¼ timmar per dygn och 36 ¼ timmar per vecka. Från och med början av den vecka då den 1 juni infaller fram till slutet av den sista hela veckan i augusti är den ordinarie arbetstiden dock 6 ½ timmar per dygn och 32 ½ timmar per vecka.

Alternativ III:

Den ordinarie arbetstiden är 7 timmar per dygn och 35 timmar per vecka. Från och med början av den vecka då den 1 juni infaller fram till slutet av den sista hela veckan i augusti är den ordinarie arbetstiden dock 6 ¾ timmar per dygn och 33 ¾ timmar per vecka.

Tillämpningsanvisning

Övergång från ett alternativ till ett annat kräver alltid att saken avtalas genom kollektivavtal.

2. I de verksamhetsenheter där erbjudandet av tjänster eller ändamålsenlig organisering av den övriga verksamheten kräver arbete efter kl. 16.00 och dessa uppgifter kan inte ändamålsenligt skötas genom avgränsning av arbetstider kan den anställdes ordinarie arbetstid per dygn oavsett de nämnda bestämmelserna under en eller två dagar per vecka uppgå till högst 9 timmar. Den ordinarie arbetstiden ska under de övriga veckodagarna vara på motsvarande sätt kortare, dock minst 5 timmar per dygn så att den ordinarie arbetstiden per vecka överensstämmer med något av de nämnda alternativen I, II eller III enligt teaterns tidigare val.
3. Under veckor med en helgdag som infaller på en vardag eller med en dag före helgdag som förkortar arbetstiden enligt 34 § ska den regelbundna arbetstiden per vecka vara i alternativ I 7 timmar 6 minuter, i alternativ II 7 timmar 15 minuter och i alternativ III 7 timmar kortare per var och en extra ledig dag. Den ordinarie arbetstiden per dygn är då 7 - 9 timmar, bortsett från sommartiden då den är 6 ½ - 8 timmar.

Tillämpningsanvisning

Eftersom en helgdag som infaller på en vardag eller en dag före en helgdag förkortar arbetsveckan enligt 29 § 3 punkten, ska den ordinarie arbetstiden under veckan i fråga särskilt fastställas enligt arbetsdagarna i veckan, varvid arbetstiden per dygn kan vara högre än motsvarande arbetstid under övriga veckor, dock högst 9 timmar.

30 § Biljettförsäljning

1. Den ordinarie arbetstiden för biljettförsäljare är 36 timmar per vecka.
2. Arbetstiden per vecka för biljettförsäljare kan omfatta fem eller sex dagar. En biljettförsäljare som inte kan beviljas veckans andra lediga dag ska som ersättning för obekväm arbetstid beviljas en ledig dag för varje sex dagars arbetsvecka. En ledig dag som inte är komplett ska beviljas som fullständig.
3. Den ordinarie arbetstiden per vecka under de veckor som omfattar en helg på en vardag eller en dag före en helg som förkortar arbetstiden enligt 34 § är 7 timmar 12 minuter kortare per varje enskild extra ledig dag.

B. ALLMÄNNA ARBETSTIDSMODELLER OCH VILOTIDER

31 § Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början och teateråret

1. Ett dygn beräknas börja kl. 00.00, och en arbetsvecka och en arbetsperiod beräknas börja vid dygnsskiftet mellan söndag och måndag, om inte något annat föranleds av 2 eller 3 punkten.
2. Om en arbetstagares turnéarbete fortsätter efter kl. 00.00, ska arbetstiden anses ingå i det föregående dygnet.

Tillämpningsanvisning

Tidpunkten för dygnets början är viktig när övertiden per dygn och vecka beräknas.

3. Med den lokala förtroendemannen och arbetstagarorganisationen kan det avtalas att ett dygn, en arbetsvecka och en arbetsperiod kan för någon specifik grupp av arbetstagare inledas på ett sätt som avviker från 1 punkten.
4. Teateråret börjar den 1 augusti och löper ut den 31 juli följande år.

32 § Nattarbete

En teater kan ha en arbetstagare att utföra nattarbete om det är nödvändigt för att en föreställning som börjat före kl. 21.00 ska kunna slutföras. Teatern kan bestämma att den som utför tekniskt föreställningsarbete ska demontera sceninredningen genast efter föreställningen.

33 § Arbetsskiftsförteckning

1. En teater ska göra upp en arbetsskiftsförteckning av vilken tidpunkterna för den ordinarie arbetstidens början och slut samt de dagliga vilotiderna ska framgå. Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas för samma tidperiod som systemet för utjämning av arbetstiden, om det inte är synnerligen svårt med tanke på utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundna karaktär. Arbetsskiftsförteckningen ska dock göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.
2. Arbetsskiftsförteckningen ska skriftligen delges de anställda i god tid, senast en vecka före början av den tidsperiod som avses. Därefter får förteckningen ändras endast med den anställdes samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till organiseringen av arbetet. Att antalet arbetstimmar innebär övertid eller att timmarna underskrids är i sig inte de vägande skäl som här avses. Samtycke till ändringen ska om möjligt skaffas hos arbetstagaren i fråga. Frågan ska under alla omständigheter så snabbt som möjligt och på lämpligt sätt delges den som ändringen gäller.

Tillämpningsanvisning

Information om arbetsskiftsförteckningen

En arbetstagare kan anses ha fått information om arbetsskiftsförteckningen när förteckningen har hållits framlagd på arbetsplatsen på en plats där alla de som förteckningen gäller har möjlighet att få de uppgifter som de behöver.

Ändringar i arbetsskiftsförteckningen

Vägande skäl till att ändra arbetsskiftsförteckningen kan anses vara bl.a. funktionella omständigheter, t.ex. brist på arbetskraft på grund av sjukdomsfall bland personalen och annan oförutsägbar frånvaro.

Om en arbetstagare har exempelvis insjuknat under arbetsperioden och det observeras att det uppkommer brist på ordinarie arbetstid under arbetsperioden, är denna omständighet inte i sig någon vägande orsak till att ändra arbetsskiftsförteckningen. Om en vikarie anställs för sjukledigheten, är sjukledighet vanligen inte en vägande orsak till att ändra arbetsskiftsförteckningen.

3. Repetitioner som ordnas på söndagar eller andra helgdagar ska äga rum mellan kl. 14 och kl. 22.
4. Arbetsdagar och arbetsskift utan avbrott, bortsett från matpauser, anses vara den praxis som allmänt ska eftersträvas, med undantag av de arbeten där arbetsskiftet av särskilda skäl måste ordnas på annat sätt.
5. Anmälan om de resor som avses på 1 punkten i bilaga 2 till detta avtal ska göras på samma sätt som anmälan om övrigt teaterarbete med avgångstid och uppskattad tid för återkomst. Anmälan om en turné ska göras senast 14 dygn innan turnén inleds.
6. Avfärd på en resa kan tidigast ske tio (10) timmar efter att den föregående arbetsdagen, eller två timmar efter att det föregående arbetsskiftet, avslutats, om inte något annat bestäms på lokal nivå.

Tillämpningsanvisning

En lokal överenskommelse ska ingås om en resa ska äga rum på arbetstagarens lediga dag.

7. Om en arbetstagare av tvingande skäl inte kan anlända till sitt arbetsskift, ska han eller hon så snart som möjligt meddela sin chef om saken. Den som ska vara eller har blivit frånvarande från sitt arbetsskift ska om möjligt inte ersättas av en annan arbetstagare som nyss avslutat sitt arbetsskift.

Särskilda bestämmelser om tekniskt föreställningsarbete och danskonstnärer/cirkusartister

8. Varje arbetstagare ska tio (10) dygn före arbetsperiodens början få en arbetsskiftsförteckning av vilken arbetstagarens lediga dagar under en veckas tid bindande framgår, och för nästa vecka preliminärt. En noggrann arbetsskiftsförteckning ska överlämnas till arbetstagaren senast fem dygn före början av arbetsperioden.
9. Före teatersäsongens början ska teatern lämna ett bindande meddelande om dagarna för teatersäsongens inledning och avslutning och ett preliminärt meddelande om motsvarande dagar under nästa teatersäsong samt om längre lediga perioder och de viktigaste principerna för hur de lediga dagarna per vecka bestäms.

34 § Arbetstidsarrangemang under veckor med helgdagar som infaller på vardagar

1. Långfredag, andra påskdag, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton och – när de infaller på någon annan dag än lördag eller söndag – nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldag och annandag jul är extra lediga dagar, när det med hänsyn till uppgifternas natur är möjligt. Om de nämnda dagarna inte kan beviljas som lediga dagar, ska en motsvarande hel extra ledig dag om möjligt beviljas någon annan dag under samma vecka eller arbetstidsperiod. Om Kristi himmelfärdsdag infaller den första maj, förkortas arbetstiden dock inte.
2. I tekniskt föreställningsarbete har inverkan av helgdagar som infaller på vardagar beaktats i antalet arbetsdagar/lediga dagar per teaterår.

Tillämpningsanvisning

Tekniskt dagarbete

När arbetsperioder tillämpas, ska den hela extra lediga dagen antecknas i systemet för arbetstimmar.

Eftersom den längsta ordinarie arbetstiden per dygn i tekniskt dagarbete vanligen är högst 8 timmar, ska arbetstidsarrangemanget enligt 28 § 4 punkten i detta avtal under helgdagar som infaller på vardagar genomföras på följande sätt under de veckor som omfattar minst två sådana helgdagar och/eller dagar före helg som förkortar arbetstiden:

- a) genom att en utjämningsperiod på 2-4 veckor som inkluderar veckan i fråga tas i bruk.
- b) genom att den ordinarie arbetstiden per dygn temporärt förlängs till högst 9 timmar.

Deltidsarbete

Deltidsanställda har under veckor/perioder med helgdagar som infaller på vardagar inget förkortat deltidarbete. Arbetstiden är högst densamma som tiden för deltidarbete, dock högst densamma som arbetstiden för heltidsanställda under perioden i fråga.

Deltidsanställda har rätt att få ledigt under de helgdagar som infaller på vardagar och dagar före helg som nämns på 1 punkten, om det med hänsyn till uppgifternas natur är möjligt. Om den deltidanställda kan beviljas någon av dessa dagar som en extra ledig dag, kan hans eller hennes arbetstid förbli kortare än den vanliga deltiden. Om t.ex. fredagen är en vanlig arbetsdag för den deltidanställda, så förkortar långfredagen, om det med hänsyn till uppgifternas natur varit möjligt att bevilja den som ledig, i praktiken arbetstiden under veckan eller perioden. Om den deltidanställda emellertid av tvingande skäl måste arbeta på långfredagen eller på något annat sätt utföra sitt vanliga ordinarie deltidarbete, ska en ersättning för mertidsarbete betalas först för den tid som överskrider den normala ordinarie deltiden. Om den deltidanställda inte över huvud taget arbetar på fredagar, påverkas arbetstiden inte alls av långfredagen.

35 § Fritid per vecka

1. En arbetstagare ska för söndagen eller, om det inte är möjligt, för någon annan tid under veckan beviljas minst 30 timmar oavbruten fritid per vecka. Saken ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

Tillämpningsanvisning

Den fritid per vecka som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen kan vid behov ändras. Om en arbetstagare inte har jobbat full vecka på grund av t.ex. semester, helgdag som infaller på vardag eller utjämningsledighet för ordinarie arbetstid så att frånvaron var fortgått utan avbrott totalt 30 timmar, är det inte nödvändigt att bevilja någon särskild veckoledighet. Arbetstagaren ska dock på förhand ha kunskap om ledigheten. Frånvaro under en arbetsdag som antecknats i arbetsskiftsförteckningen på grund av t.ex. egen eller barnets sjukdom kan således inte ersätta veckoledigheten.

Exempel:

A som lyder under arbetstidslagen utför tekniskt dagarbete 38 ¼ timmar per vecka. Lördagen har antecknats som den andra lediga dagen i veckan och söndagen som veckoledigt.

A måste kallas till arbetet på söndagen så att han eller hon har 30 timmar oavbruten ledighet från den tidpunkt då han eller hon slutade arbeta på fredagen till den tidpunkt då han eller hon börjar arbeta på söndagen.

Fritiden per vecka anses ha blivit beviljad under veckan i fråga.

2. Avvikelser från bestämmelserna på 1 punkten får endast göras med stöd av 6 kap. 32 § i arbetstidslagen (605/1996). När en arbetstagare inte kan beviljas någon veckovila enligt 1 punkten, ska han eller hon betalas ersättning enligt arbetstidslagen och en särskild ersättning enligt enkel timlön för det arbete som utförts under vilodagen.

En särskild bestämmelse om danskonstnärer och cirkusartister

3. Avtal om hur de anställdas fridagar ska ordnas ska ingås lokalt, dock så att
 - a) arbetstagarna har minst en fridag per vecka. Information om fridagen ska lämnas senast tio dagar tidigare. Den meddelade fridagen får inte ändras utan arbetstagarens samtycke.

En fridag ska beviljas senast efter en arbetsperiod på sju dagar, om inte något annat avtalas.

 - b) julafton och juldagen är fridagar.

36 § Veckans andra lediga dag

Arbetstagarna ska under veckan vid sidan av veckovilan beviljas en annan fritid av minst 24 timmar, om inte uppgifternas natur kräver något annat. Den andra fridagen i veckan ska i regel omfatta ett helt kalenderdygn. Den andra fridagen ska om möjligt äga rum i samband med veckovilan och främst vara en lördag.

Tillämpningsanvisning

En särskild bestämmelse om biljettförsäljning ingår i 30 § 2 punkten och en särskild bestämmelse om tekniskt föreställningsarbete och konstnärligt arbete i 38 §.

37 § En särskild bestämmelse om fridagar

På förslag av en arbetstagare som utför kontorsarbete, tekniskt dagarbete och biljettförsäljning ska en tillräcklig mängd ledig tid för deltagande i teaterdagar ordnas, så att skyldigheten att arbeta in den lediga tiden avtalas lokalt. Den som utför tekniskt dagarbete ska beviljas en fridag som inte måste arbetas in. Dessa fridagar får inte äventyra skyldigheten att uppträda på teaterdagar.

Tillämpningsanvisning

Möjlighet att delta i fackliga möten under teaterdagar och de riksomfattande lediga dagar som nämns i kollektivavtalet för skådespelare ska ordnas för arbetstagarna, om detta inte medför orimliga olägenheter för teatern.

38 § Fridagar i tekniskt föreställningsarbete, konstnärligt och självständigt arbete samt danskonstnärers och cirkusartisters arbete

1. De dagar som inte ingår i teaterårets fastställda arbetsdagar enligt 25 §, 26 § 1 punkten och 27 § är arbetstagarnas lediga dagar.

Tillämpningsanvisning

Oanvända lediga dagar ska främst beviljas som fridagar. Om det inte är möjligt, ska de kompenseras så att en daglön som grundar sig på enkel timlön betalas för varje oanvänd fridag. Övertidsarbete enligt teaterår uppkommer inte, eftersom antalet arbetsdagar per teaterår inte blir komplett.

Det ska noteras att semestern bestäms enligt kvalifikationsår, dvs. från den 1 april till den 31 mars. Eftersom fridagarna bestäms enligt teaterår, dvs. från den 1 augusti till den 31 juli, ska semesterdagar och fridagar räknas ut separat.

2. Beräkning av fridagar när arbetet avbrutits mitt under teateråret:
 - a. Beräkning av en arbetstagares fridagar när anställningsförhållandet pågått en del av teateråret

Om ett anställningsförhållande börjar eller avslutas mitt under teateråret eller om arbetet avbryts mitt under teateråret på grund av familje-, studie- eller arbetsledighet eller av någon motsvarande anledning, ska de arbets- och fridagar som inte ingår i tiden för avbrottet beräknas på nytt så att arbetstiden jämnas ut till en arbetstid av i genomsnitt 38 ¼ timmar per vecka under en femdagars arbetsvecka.

- b. Beräkning av en arbetstagares fridagar när arbetet avbryts på grund av sjukdom.

När arbetet avbryts på grund av att arbetstagaren insjuknar, ska de arbets- och fridagar som inte ingår i tiden för avbrottet beräknas så att också de

sjukdomsdagar som annars hade varit arbetsdagar inberäknas i arbetstiden. Nämda arbetsdagar ska beaktas under en tidsperiod av 24 dygn och noteras när arbetstagarens semester bestäms. Efter denna tidsperiod bestäms antalet arbets- och fridagar enligt punkt a.

c. Insjuknande under sommarledighet

Om arbetsoförmåga som beror på sjukdom, förlösning eller olycksfall inträffar under sommarledigheten och fortsätter utan avbrott över 14 kalenderdagar, ska den del av perioden för arbetsoförmåga som överskrider denna tid inte inräknas i sommarledigheten, om arbetstagaren utan omotiverat dröjsmål begär det.

Överförd sommarledighet ska om möjligt hållas under semesterperioden och senast före utgången av kvalifikationsåret, om inte arbetstagaren samtycker till att den beviljas före utgången av nästa semesterperiod.

39 § Dygnsvila

Enligt arbetstidslagen (605/96) ska arbetstagarna under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. I tekniskt föreställningsarbete är vilotiden dock minst 10 timmar.

Tillämpningsanvisning

Avvikelse från minimivilotiden kan göras enligt 29 § i arbetstidslagen (605/96).

Avvikelse från minimivilotiden i tekniskt föreställningsarbete kräver dock alltid arbetstagarens samtycke.

40 § Dagliga vilotider

1. De arbetstagare som har ett arbetsskift eller en arbetstid per dygn som är minst fem timmar ska dagligen ges en matpaus (vilotid) på minst en halv timme som inte ingår i arbetstiden och under vilken arbetstagaren kan obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen. Matpausen kan på arbetstagarens begäran beviljas för arbetsskift som är kortare än det nämnda, om inte organiseringen av uppgifterna förhindrar detta.
2. Om arbetstiden överskrider 10 timmar per dygn, har arbetstagaren om han eller hon så önskar rätt att hålla en vilotid på högst en halv timme efter åtta timmar arbete.

Tillämpningsanvisning

Det är inte nödvändigt att bestämma att matpausen ska hållas vid ett visst klockslag. Det kan exempelvis förfaras så att matpausen hålls i intervaller mellan bestämda klockslag, när det är ändamålsenligt med hänsyn till arbetsuppgifterna, varvid den exakta tidpunkten bestäms av arbetstagaren själv eller av chefen. Enligt utlåtande nr 1126 från arbetsrådet som gäller arbetstagare som lyder under arbetstidslagen (604/46) bestämmer en arbetstagare i första hand själv om den närmare tidpunkten för matpausen inom flexramen. Chefen har dock med stöd av sin behörighet att leda arbetet rätt att bestämma om de exakta tidpunkterna för inledningen och avslutningen av vilopausen när särskilda skäl så kräver. Sådana särskilda skäl kan exempelvis vara den omständighet att samtliga anställda vore samtidigt frånvarande

från arbetsplatsen under vilopausen, att en brådskande arbetsuppgift ska slutföras eller att det finns flera fall av frånvaro på grund av sjukdomar. Matpausen ska med hänsyn till effektiv användning av arbetstiden och arbetarskyddssynpunkter förläggas i mitten av arbetsskiftet, m.a.o. inte i början eller slutet av arbetsskiftet/arbetsdagen.

Bestämmelserna i lagen om unga arbetstagare (998/93) ska dessutom iakttas när det gäller vilotider för arbetstagare som inte har fyllt 18 år.

3. Om matpausen på grund av arbetsuppgifternas natur inte kan ordnas enligt 1 eller 2 punkten, ska arbetstagarna ges möjlighet att inta en måltid under arbetstiden på arbetsplatsen.
4. Arbetstagarna ska dagligen ges en kaffepaus på 10 minuter som inräknas i arbetstiden och under vilken arbetstagaren inte får avlägsna sig från arbetsplatsen. Kaffepausen ska vid behov ordnas i skift och även i övrigt så att den inte stör arbetet eller de tjänster som utförs.

41 § En särskild bestämmelse om teaterarbete

I teaterarbete som är sammanbundet med föreställningar och repetitioner ska varje arbetsperiod på 4 timmar innehålla en paus på 15 minuter. En oavbruten arbetsdag ska dessutom innehålla en paus på 30 minuter. Pauserna får inte hindra föreställningsarbetet.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetsdag är oavbruten och det har varit omöjligt att ordna de nämnda pauserna under dagens lopp, ska arbetsdagen uppgå till högst 7 timmar.

42 § En särskild bestämmelse om danskonstnärer och cirkusartister

1. Varje arbetsperiod som varar över tre timmar ska innehålla en paus på 15 minuter. Varje separat dansrepetition som varar över två timmar ska dock innehålla en paus på 15 minuter.
2. Tillräcklig vilotid ska reserveras mellan föreställningarna. Om de anställda arbetar oavbrutet minst sex timmar, ska de ges möjlighet att inta en måltid under arbetstiden.

En vilotid på minst 1,5 timmar ska dock ges mellan två föreställningar som varar över 45 minuter.

Tillämpningsanvisning

En föreställning anses bestå av en dans- och/eller cirkusföreställning som varar hela kvällen eller av en dans- och/eller cirkusföreställning som består av flera verk.

C. ARBETSTIDSERSÄTTNING

43 § Definition av mertidsarbete och mertidsersättning

1. Med mertidsarbete avses arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden men som inte är övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

En överenskommelse om mertidsarbete kan ingås med en arbetstagare genom en bestående bestämmelse tills vidare, t.ex. i arbetsavtalet.

Regelbundet mertidsarbete kan uppstå bara för de som utför full arbetstid i kontorsarbete och biljettförsäljning samt för deltidsanställda i samtliga arbetstidssystem.

I tekniskt dagarbete kan mertidsarbete uppkomma för de som utför full arbetstid bara under veckor och perioder med helger som infaller på vardagar.

I kontorsarbete kan mertidsarbete per dag och per vecka särskiljas. Mertidsarbete per vecka är det arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka men som inte är övertidsarbete. Mertidsarbete per vecka kan uppstå när arbetet utförs minst sex dagar per vecka eller när arbetsdagarna har förlängts så att de varar över 8 timmar.

2. I kontorsarbete betalas ersättning för högst 2 $\frac{3}{4}$ timmar mertidsarbete per vecka enligt alternativ I i 29 § 1 punkten, för högst 2 timmar – frånsett under sommaren för högst 5 $\frac{3}{4}$ timmar – mertidsarbete per vecka enligt alternativ II, och för högst 3 $\frac{1}{4}$ timmar – frånsett under sommaren för högst 4 $\frac{1}{2}$ timmar – mertidsarbete per vecka enligt alternativ III.
3. I biljettförsäljning betalas ersättning för högst 2 $\frac{1}{4}$ timmar mertidsarbete per vecka.

Mertidsarbete ersätts enligt ändamålsenlighet genom att antingen bevilja arbetstagaren en timme ledig tid under den ordinarie arbetstiden för varje utförd timme mertidsarbete eller som penningersättning genom att betala en normal timlön för varje utförd timme mertidsarbete.

En särskild bestämmelse om danskonstnärer och cirkusartister

4. Under de dagar då en föreställning genomförs eller förbereds eller då en generalrepetition äger rum och övningstimmarna överskrider den ordinarie arbetstiden, ska de ersättas med motsvarande ledig tid under en period av tre veckor, varvid det maximala timantalet är 126.

44 § Mertidsersättning under veckor med helger som infaller på vardagar

De veckor som omfattar en helg på en vardag eller en dag före helg som nämns ovan i 34 § och som förkortar den ordinarie arbetstiden ska en timlön utan förhöjning betalas i ersättning för mertidsarbete för den tid som överskrider

- 1) den ordinarie arbetstiden enligt 28 § 4 punkten i tekniskt dagarbete,
- 2) den ordinarie arbetstiden enligt 29 § 3 punkten i kontorsarbete, och
- 3) den ordinarie arbetstiden enligt 30 § 3 punkten i biljettförsäljning.

Tillämpningsanvisning

Övertidströsklarna sjunker inte under veckor med helger som infaller på vardagar, inte heller för deltidanställda. Mertidsarbete uppkommer under veckor med helger som infaller på vardagar, oavsett om helgen är ledig eller ej, ifall den utförda arbetstiden överskrider den ordinarie arbetstiden under sådana veckor.

När det gäller genomsnittlig arbetstid per vecka enligt 28 § 2 punkten, ska det tydligt antecknas i systemet för arbetstimmar under vilken vecka den extra lediga dag som avses i 28 § 4 punkten eller i 34 § ska beviljas för att mertidsarbetströskeln ska kunna definieras.

45 § Definition av övertidsarbete och övertidsersättning

1. Med övertidsarbete avses arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden och följande gränser för övertidsarbete:

1) i tekniskt dagarbete det antal timmar som nämns i 28 § 1-3 punkten,

2) i kontorsarbete (29 §), tekniskt dagarbete (28 §), deltidarbete och biljettförsäljning (30 §) 8 timmar per dygn och 38 ¼ timmar per vecka eller den nämnda arbetstiden per vecka under utjämningsperioden multiplicerad med antalet veckor under utjämningsperioden,

3) i tekniskt föreställningsarbete (25 §) 8 timmar per dygn samt det antal arbetsdagar som nämns i 25 § 2 punkten, och

4) i danskonstnårs- och cirkusartistarbete (27 §) 7,5 timmar per dygn samt det antal arbetsdagar som nämns i 27 § 1 punkten, bortsett från 43 § 4 punkten.

Tillämpningsanvisning

Övertid per dygn och vecka

I kontorsarbete och tekniskt dagarbete kan övertid per dygn och per vecka särskiljas. Övertid per vecka uppkommer vanligen när man jobbar minst sex dagar per vecka, och undantagsvis också i kontorsarbete när arbetstiden överskrider den vanliga dagliga arbetstiden så att den sammanlagda arbetstiden under arbetsdagarna överskrider övertidsgränsen per vecka.

Med övertid per vecka avses i dagarbete de timmar som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per vecka men som inte är övertid per dygn. Övertidsarbete ersätts alltså som övertid per dygn eller per vecka, men inte som båda.

Övertid per teaterår

Övertidsarbete per teaterår är det arbete som tekniska teaterarbetare och de som utför konstnärligt och självständigt arbete utför utöver det antal arbetsdagar per teaterår som nämns i 25 § och 26 § men som inte är övertidsarbete per dygn.

Tekniskt dagarbete

Övertidsgränsen per dygn i tekniskt dagarbete är den fastställda ordinarie arbetstiden per dygn (7-8 timmar) och övertidsgränsen per vecka är 38 ¼ timmar.

Om arbetstiden definieras enligt 28 § 2 punkten (den genomsnittliga arbetstiden per vecka är 35 ¼ timmar, dock högst 8 timmar per dygn och 48 timmar per vecka), påvisar den fastställda ordinarie arbetstiden per dygn och vecka i arbetsskiftförteckningen samtidigt övertidsgränsen per dygn och vecka. När det gäller veckor med helger som infaller på vardagar består

övertidsgränsen dock under den vecka, då den extra lediga dagen enligt 28 § 4 punkten eller 34 § har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, av den ordinarie arbetstiden per vecka utökad med 7 timmar 39 minuter.

2. Den lön som betalas för övertidsarbete kan enligt överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledig tid under ordinarie arbetstid.

46 § Begränsningar av övertidsarbete

1. Det övertidsarbete som avses i arbetstidslagen (605/96) får utföras så att den maximala mängden övertidsarbete ska under ett kalenderår i genomsnitt utjämnas till 138 timmar under fyra månaders tid, dock högst 250 timmar per kalenderår.
2. Ett lokalt avtal kan ingås med förtroendemannen eller någon annan företrädare för de anställda om att högst 80 timmar extra övertidsarbete ska utföras under kalenderåret. Avtalet får dock inte avvika från den maximala mängden 138 timmar som nämns på 1 punkten.

Tillämpningsanvisning

Övertidsarbete kräver det samtycke som avses i 18 § i arbetstidslagen (605/96).

Maximiantalet övertidstimmar som bestäms i arbetstidslagen (605/96) syftar på övertidsarbete som beräknas enligt arbetstidslagen.

47 § Övertidsersättning

Ersättning i pengar

1. För övertidsarbete betalas i penningersättning
 - 1) en timlön höjd med 50 procent för de två första övertidstimmarerna per dygn och en timlön höjd med 100 procent för de följande övertidstimmarerna per dygn, samt
 - 2) en timlön höjd med 50 procent för de fem första timmarna av övertidsarbete per vecka och en timlön höjd med 100 procent för de följande övertidstimmarerna per vecka och dygn.

Övertidsersättning i tekniskt teaterarbete och i konstnärligt och självständigt arbete

- 1) en timlön höjd med 50 procent för de två första övertidstimmarerna per dygn och en timlön höjd med 100 procent för de följande övertidstimmarerna per dygn, samt
- 2) en timlön höjd med 50 procent för de fem första timmarna under arbetsdagen och en timlön höjd med 100 procent för följande timmar under samma arbetsdag som övertidsarbete per teaterår.

En särskild bestämmelse om danskonstnärer och cirkusartister

1) en timlön höjd med 50 procent för de två första övertidstimmarna per dygn och en timlön höjd med 100 procent för de följande övertidstimmarna per dygn, samt

2) en dagslön höjd med 50 procent för varje arbetsdag som överskrider 224 arbetsdagar som övertidsarbete per teaterår.

Ersättning i ledig tid

2. En överenskommelse kan träffas om att övertidsarbete ska ersättas i form av ledig tid

1) en och en halv timme för de två första övertidstimmarna per dygn och två timmar för var och en av de följande övertidstimmarna per dygn, samt

2) en och en halv timme för de fem första timmarna av övertidsarbete per vecka och två timmar för var och en av de följande övertidstimmarna per vecka och dygn.

3. Vid tillämpning av ersättning i form av ledig tid ska den nämnda timlönen höjd med 50 procent motsvara en och en halv timme ledig tid och den nämnda timlönen höjd med 100 procent motsvara två timmar ledig tid.

4. Den lediga tiden ska beviljas inom sex månader efter att övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska om möjligt komma överens om tidpunkten för den lediga tiden. Om detta är omöjligt, ska arbetsgivaren besluta om tidpunkten, om inte arbetstagaren yrkar att ersättningen ska betalas i pengar.

48 § Ersättning för arbete på söndagar och dagar före helgdagar

Ersättning för söndagsarbete

1. På söndagar, självständighetsdagen, första maj, långfredagen, andra påskdagen, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, allhelgonadagen, nyårsdagen, trettondagen, juldagen och annandag jul ska utöver den ordinarie lönen en timlön utan förhöjningar betalas för varje arbetstimme. En särskild penningersättning på 100 procent av timlönen ska utöver den ordinarie lönen betalas för arbete som utförts mellan kl. 18.00 och kl. 24.00 på lördagar och under motsvarande tid på kvällen före de nämnda helgdagarna. Söndagen beräknas vara det dygn som börjar vid övergången från lördag till söndag, om det inte har definierats att börja vid den tidpunkt när arbetstagaren i regel ska anlända till arbetet. De nämnda helgdagarna definieras på motsvarande sätt.

Tillämpningsanvisning

Söndagsarbete får i regel utföras bara ifall

1) arbetstagaren har gett sitt särskilda samtycke till det, eller

2) frågan har avtalats i arbetsavtalet, eller

3) det gäller nödarbete, eller

4) arbetet utförs på grund av dess natur regelbundet under de nämnda dagarna.

Timlönen beräknas enligt bestämmelserna i 52 §. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, ska ersättning för övertidsarbete dessutom betalas. Ersättningen beräknas utifrån lönen utan förhöjning.

2. Om ett helgdagsarbete återkallas så sent att arbetstagaren redan har hunnit anlända till arbetsplatsen, ska en timlön betalas i ersättning för söndagsarbete. Den nämnda dagen kan inte anses vara en ledig dag.

Ersättning för arbete på dagar före helgdagar

3. För de arbetstimmar som utförts mellan kl. 00.00 och kl. 18.00 på påsklördagen, midsommaraftonen och julaftonen som inte infaller på en söndag ska timlön utan förhöjning betalas vid sidan av den ordinarie lönen till de arbetstagare som avses i 28 § - 30 §.
4. Ersättning för söndagsarbete och arbete på dagar före helgdagar kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledig tid under den ordinarie arbetstiden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i 47 § 4 punkten ska i tillämpliga delar iakttas.

49 § Definition av kvälls- och nattarbete och hur det ska ersättas

Kvällsarbete

1. Med kvällsarbete avses arbete som utförs mellan kl. 18.00 och kl. 22.00. För kvällsarbete ska en penningersättning på 15 procent betalas eller motsvarande lediga tid beviljas.
2. Ersättning för kvällsarbete betalas inte till personer som utför konstnärligt eller självständigt arbete.

Nattarbete

3. Med nattarbete avses arbete som utförs mellan kl. 22.00 och kl. 07.00. För nattarbete ska en penningersättning på 30 procent betalas eller motsvarande lediga tid beviljas, om inte något annat avtalas.

50 § Allmänna förutsättningar för betalning av arbetstidsersättning

Betalning av ersättning för mertids-, övertids-, söndags-, kvälls- och nattarbete kräver att

- 1) arbetet har utförts på arbetsplatsen eller av särskilda skäl någon annanstans enligt chefens beslut,

2) arbetstiden och arbetsmängden har tillförlitligt utretts, och

3) arbetet har utförts enligt teaterns förordnande.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare utför övertidsarbete hemma, kräver betalning av övertidsersättning tillstånd av chefen, vid sidan av ett skriftligt förordnande om övertidsarbete. Övertidsarbete kan endast i undantagsfall utföras hemma

51 § Begränsningar av betalning av arbetstidsersättning

Bestämmelserna om ersättning för mertids-, övertids-, kvälls-, natt- och söndagsarbete i detta avtal ska inte tillämpas på arbetstagare

1) som saknar bestämd ordinarie arbetstid,

2) som har beviljats rätt att sysselsätta sig med någon annan förvärvsverksamhet vars skötsel kräver ordinarie arbetstid, om inte teatern anser det vara befogat, och

3) som genom särskilda kollektivavtalsbestämmelser avlönas på något annat sätt när det gäller de ersättningar som avses i denna paragraf.

52 § Beräkning av timlön och ersättning i pengar och ledighet samt tidpunkten för betalning

Beräkning av timlön

1. Den timlön som behövs för beräkning av ersättning för mertids-, övertids-, söndags, helgdagsaftons-, kvälls- och nattarbete erhålls så att den ordinarie lönen under kalendermånaden delas med

1) siffran 152 i kontorsarbete,

2) siffran 154 i biljettförsäljning,

3) siffran 163 i tekniskt teaterarbete, konstnärligt och självständigt arbete, tekniskt dagarbete samt danskonstnårs- och cirkusartistarbete.

Beräkning av timlön i deltidarbete

2. Timlönen för deltidanställda erhålls så att den ordinarie lönen under kalendermånaden (deltidlönen) delas med en siffra som uppkommer när den deltidanställdes ordinarie arbetstid (deltiden) delas med full ordinarie arbetstid och multipliceras med divisorn för full månadslön som konstaterades på 1 punkten.

Tillämpningsanvisning

Formeln för beräkning av timlön:

$$\text{Timlön} = \frac{\text{deltidslönen}}{\text{divisorn för månadslön} \times \frac{\text{deltidslönen}}{\text{full arbetstid}}}$$

Om arbetstiden per vecka i kontorsarbete (alternativ II) är t.ex. 25 timmar, är divisorsn för månadslönen (deltidslönen) 104,9 (152 x 25/36,25).

3. I andra fall än de som nämns på 1 och 2 punkten erhålls timlönen genom att den ordinarie månadslönen delas med ett tal som motsvarar antalet timmar som under månaden används för ordinarie arbete.

D. VISSA BESTÄMMELSER

53 § Inräkning av res- och kurstid i arbetstiden

1. Färd eller transport från den startplats som teatern eller chefen bestämt till platsen där arbetet utförs och tillbaka till startplatsen inräknas i arbetstiden.
2. Vid tjänsteresor inräknas endast den tid som används för utförande av arbetsuppgifter i arbetstiden. Om en arbetstagare har använt arbetstiden som restid vid tjänsteresor, ska arbetstiden inte förlängas av denna anledning.

Tillämpningsanvisningar

Tjänsteresor och tjänsteutövningsresor definieras i 2 § och 3 § 1 punkten i bilaga 2 till detta avtal.

Tur- och retureresor från bostaden till arbetsplatsen och restiden för tjänsteresor inräknas inte i arbetstiden.

Tjänsteutövningsresor under arbetsdagens gång från ett arbetsställe eller kontor till ett annat inräknas i regel i arbetstiden. Färden från bostaden till ett arbetsställe under tjänsteutövningsresor inräknas inte i arbetstiden.

Kurser

För deltagande i kurser kan en arbetstagare antingen få ett reseförordnande eller beviljas ledighet från arbete på anhållan. När det gäller ett reseförordnande, bestäms lönen och ersättningen för res- och andra kostnader enligt kollektivavtalet. När det gäller ledighet från arbetet, ska arbetsgivaren samtidigt nämna i beslutet om ledigheten hålls med eller utan lön och om arbetsgivaren eventuellt deltar i utbildnings- och reskostnaderna.

Arbetsrådet har yttrat sig om frågan hur kurstiden kan inräknas i arbetstiden, om arbetstagaren har förordnats att delta i en kurs (bl.a. utlåtande nr 834 och 1133). Med stöd av dessa utlåtanden kan det konstateras att kurstiden för en arbetstagare som förordnats till utbildning (reseförordnande) och som lyder under arbetstidslagen ska inräknas i arbetstiden, dvs. utbildningen anses innebära att arbetsuppgifterna utförs om utbildningen uppfyller följande krav: utbildningen ordnas av arbetsgivaren och hänförs sig direkt till arbetstagarens uppgifter, utbildningen är nödvändig för skötandet av arbetsuppgifterna och kan jämföras med

arbetsinstruktion som arbetstagaren inte kan vägra att delta i utan att försumma sina skyldigheter. En sådan utbildningstid kan innebära mertids- eller övertidsarbete för den som lyder under arbetstidslagen. Om det gäller någon annan utbildning än den nämnda, t.ex. kurser som endast indirekt hänför sig till arbetsuppgifterna, ska kurstiden inte inräknas i arbetstiden. Utbildningen kan då inte likställas med arbetet så att den ger rätt till ersättning för mertids- eller övertidsarbete.

54 § Inräkning av tid för hälsoundersökningar och -kontroller i arbetstiden

1. När en arbetstagare deltar i hälsoundersökningar, fortsatta undersökningar eller kontroller som bestämts av arbetsgivaren eller i de lagenliga undersökningar som arbetet enligt föreskrifter och instruktioner kräver, ska befrielse från arbetet ordnas för undersökningarna. Den tid som används för dylika undersökningar och kontroller ska inräknas i arbetstiden, även ifall undersökningarna äger rum på fritiden. Eventuell restid som hänför sig till undersökningar inräknas inte i arbetstiden. Om restiden infaller under arbetstagarens ordinarie arbetstid, ska arbetstiden inte därigenom förlängas.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare på grund av en här avsedd undersökning eller kontroll har rätt till ersättning för mertids- eller övertidsarbete, ska han eller hon vid behov presentera ett intyg som utfärdats av den person eller inrättning som utförde undersökningen eller kontrollen och som påvisar den tid som användes för den egentliga undersökningen eller kontrollen.

2. Om en arbetstagare har ett reellt behov att under arbetstid genomgå en läkarordinerad undersökning, såsom en undersökning hos en specialitläkare eller en laboratorie- eller röntgenundersökning, ska befrielse från arbetet för detta ordnas. Likaså ordnas befrielse från arbetet för medicinska undersökningar som föregår förlossning, om dessa undersökningar bör utföras under arbetstid. Den tid som går åt till sådana undersökningar inräknas inte i den ordinarie arbetstiden. Om undersökningen inklusive restid infaller under ordinarie arbetstid, ska arbetstiden inte därför förlängas. Bestämmelserna på denna punkt tillämpas inte på undersökningar som ordinerats av tandläkare.

Tillämpningsanvisning

Det gäller ett reellt behov när en arbetstagare måste nödvändigtvis genomgå läkarordinerade diabetesundersökningar vid bestämda tidpunkter under arbetstiden.

Avtalsbestämmelsen gäller inte läkar-, tandläkar- och vårdbesök. Den gäller inte heller undersökningar som varar flera dagar åt gången eller som inte grundar sig på en uttrycklig läkarordination eller som har utförts i samband med läkarbesök på arbetstagarens eget initiativ. Arbetsgivaren ska då särskilt överväga i varje enskilt fall om arbetstagaren ska beviljas ledighet från arbetet för uppsökande av undersökning eller vård, eller om den tid som tagits ut som ledig ska arbetas in.

Med medicinsk undersökning som föregår förlossning avses en undersökning som utförs av en läkare eller annan hälsovårdspersonal eller tagande av laboratorie- eller andra motsvarande prov som grundar sig på ett medicinskt behov av att utreda den gravida arbetstagarens eller fostrets hälsotillstånd. Om en gravid arbetstagare måste uppsöka undersökningar under arbetstid, ska arbetsgivaren i god tid eller så snabbt som möjligt underrättas om frånvaron. Arbetsgivaren kan då, med hänsyn till undersökningens brådska och när dylika undersökningar utförs, anvisa arbetstagaren en tidpunkt för undersökningarna.

Anmälning i god tid gör det också möjligt att undersökningsbehovet kan på förhand beaktas när arbetsskiftsarrangemanget görs upp så att undersökningen i regel kan äga rum utanför arbetstiden. Arbetstagaren ska på begäran lämna arbetsgivaren en utredning av hur undersökningen är relaterad till graviditeten och varför den måste utföras under arbetstiden. Uppsökandet av undersökningar ska genomföras så att onödig förlust av arbetstid kan undvikas.

3. Screeningundersökningar för kartläggning av hälsa och välmåga och förebyggande av hälsoproblem (statsrådets förordning om screening 1339/2006, mammografi och papa) och andra kommunspezifika screeningundersökningar kan genomföras under arbetstid, om dylika undersökningar inte kan uppsökas utanför arbetstiden.

Tillämpningsanvisningar

Tillämpningen av denna paragraf får inte äventyra generalrepetitioner eller föreställningar. Frånvaro får inte leda till att antalet repetitioner ökar.

IV KAPITEL: SEMESTER

55 § Grundläggande begrepp och tillämpning av semesterlagen

1. Kvalifikationsåret inleds den 1 april och löper ut den 31 mars.

Semesteråret är det kalenderår som semestern gäller, dvs. det kalenderår under vilket kvalifikationsåret löper ut.

Semesterperioden inleds den 2 maj och löper ut den 30 september.

En full kvalifikationsmånad är den kalendermånad som avses i 58 § och 59 §.

Som semesterdagar räknas alla andra dagar än söndagar, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påsklördagen, andra påskdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdagen, midsommaraftonen, midsommardagen, allhelgonadagen, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen och annandag jul.

2. När en arbetstagare beviljas semester och betalas semesterlön eller semesterersättning, iakttas bestämmelserna nedan och bestämmelserna i semesterlagen, när inte något annat anges i 56 § - 64 § och 66 § - 67 §.

56 § Arbetstagarnas rätt till semester

En arbetstagare har rätt att på basis av ett och samma anställningsförhållande få den mängd semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad som nämns i 60 §.

57 § Arbetstagarnas rätt till ledighet

En arbetstagare som alla kalendermånader enligt avtal arbetar under 14 dagar eller 35 timmar har under anställningsförhållandets fortgång, när han eller hon så önskar, rätt till två vardagar fritid under varje kalendermånad då han eller hon har varit anställd. Bestämmelserna om den semesterersättning som ska betalas för ledigheten anges i 66 §.

58 § Full kvalifikationsmånad

En full kvalifikationsmånad är en kalendermånad under kvalifikationsåret då arbetstagaren har arbetat för arbetsgivaren minst 14 dagar (14 dagars förtjänstregeln) eller i andra hand minst 35 timmar, om arbetstagaren enligt avtal arbetar så få dagar att han eller hon inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad som innefattar 14 arbetsdagar eller endast några kalendermånader innefattar 14 arbetsdagar (35 timmars förtjänstregeln).

Tillämpningsanvisning

De dagar och timmar som nämns i 59 § likställs med utförda arbetsdagar och timmar.

Som utförda arbetsdagar räknas endast faktiska arbetsdagar (oavsett längden), inte t.ex. lediga veckodagar. Som utförda arbetstimmar räknas på motsvarande sätt reellt utförda arbetstimmar.

Regler för intjänning av semester

När beslut om semesterförmåner fattas, ska det först avgöras under vilken semesterförtjänstregel, 14 dagars eller 35 timmars regeln, den anställde lyder. Det bestäms i villkoren för arbetsavtalet. Om villkoren inte kan utredas, bestäms frågan enligt hur villkoren de facto har utformats. Den primära förtjänstregeln är 14 dagars regeln.

Om en arbetstagare enligt villkoren i arbetsavtalet dock arbetar så få dagar, t.ex. bara varannan vecka eller tre dagar per vecka, att han eller hon inte kan räkna sig en enda kvalifikationsmånad på 14 arbetsdagar till godo, eller om endast några kvalifikationsmånader omfattar 14 arbetsdagar, ska han eller hon lyda under 35 timmars förtjänstregeln. Den senare regeln är sålunda sekundär.

Det bör noteras att 14 dagars regeln och 35 timmars regeln inte kan tillämpas parallellt, dvs. endast den ena ska tillämpas. Det innebär att semesterlängden för anställda som lyder under 14 dagars regeln inte påverkas av antalet utförda timmar under en kalendermånad. När semesterlängden bestäms enligt 35 timmars regeln, består en full kvalifikationsmånad på motsvarande sätt endast av de kalendermånader då den anställde arbetat minst 35 timmar. Ingen vikt fästs då vid antalet arbetsdagar.

Permanent ändring av villkoren i arbetsavtalet

Om en arbetstagares anställningsvillkor permanent ändras mitt under kvalifikationsåret så att arbetstagaren övergår från 14 dagars regeln till 35 timmars regeln eller tvärtom, ska två system tillämpas under ett och samma kvalifikationsår. Då ska 14 dagars regeln tillämpas så länge arbetet enligt anställningsvillkoren utförts minst 14 dagar per månad. På den del av kvalifikationsåret då arbetet enligt villkoren utförts regelbundet högst 13 dagar per månad, men dock minst 35 timmar, ska 35 timmars förtjänstregeln tillämpas.

59 § Dagar likvärdiga med utförda arbetsdagar och timmar likvärdiga med utförda arbetstimmar

Arbetstagare som lyder under 14 dagars eller 35 timmars förtjänstregeln

När 14 dagars eller 35 timmars förtjänstregeln tillämpas, anses följande dagar vara likvärdiga med de utförda arbetsdagar som avses i 58 §:

- 1) arbetstagarens semesterdagar eller ledighet enligt 8 § i semesterlagen;
- 2) de dagar under vilka arbetstagaren har enligt arbetstidssystemet varit ledig för att utjämna den genomsnittliga arbetstiden per vecka enligt den maximala mängd som föreskrivs i lagen. Om enhetlig ledighet på över sex arbetsdagar inte har beviljats i detta fall, ska de lediga dagarna anses likvärdiga med utförda arbetsdagar endast till den del deras antal under en och samma månad överskrider fyra dagar.

Tillämpningsanvisning

När vårsäsongen avslutas är oanvända lediga dagar likvärdiga med utförda arbetsdagar.

Arbetsdagar likvärdiga med utförda arbetsdagar enligt 58 § är, när 14 dagars eller 35 timmars förtjänstregeln tillämpas, också de dagar då arbetstagaren har under anställningsförhållandets gång varit förhindrad att arbeta på grund av:

- 3) sjukdom eller olycksfall för högst 75 dagar och dessutom för en överskridande tid, om löneförmåner betalats till arbetstagaren för denna tid,
- 4) sjukdom eller olycksfall, om arbetstagaren har i stället för lön fått olycksfalls- eller någon annan ersättning för den tid av arbetsoförmåga som avses i 69 § - 71 § och för vilken han eller hon hade haft ovillkorlig rätt till lön för sjukdomstiden,
- 5) på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001), tillfällig vårdledighet enligt 6 §, partiell vårdledighet enligt 4 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 7 §.

Tillämpningsanvisning

Under föräldraledighet växer semestern endast för den förälder som får föräldrapenning. Arbetstagaren ska förklara för arbetsgivaren till vem av föräldrarna och för vilken tid föräldrapenning ska betalas.

- 6) medicinsk rehabilitering som ges på läkarordination på en rehabiliteringsanstalt eller i någon annan fysikalisk forsknings- eller vårdenhet som godkänts av myndigheterna för att återställa eller bevara arbetsförmågan efter en yrkessjukdom eller ett olycksfall, dock ej över totalt 75 arbetsdagar per kvalifikationsår. Om ett dylikt hinder fortbestår utan avbrott efter att kvalifikationsåret löpt ut, ska högst 75 arbetsdagar av rehabiliteringsperioden anses vara likvärdiga med utförda arbetsdagar,
- 7) en läkarundersökning som bestämts av arbetsgivaren eller beror på sjukdom eller olycksfall och som avses i 3 kap. i lagen om företagshälsovård,
- 8) en myndighetsföreskrift som givits för att förebygga spridning av en sjukdom,
- 9) reservövning eller extra tjänstgöring, dock förutsatt att arbetstagaren har återvänt till arbetet omedelbart efter att hindret upphört,
- 10) ett kommunalt eller annat förtroendeuppdrag eller utfrågning som vittne som arbetstagaren enligt lagen inte har rätt att avsäga sig eller när vägran är tillåten endast av särskilda skäl som nämns i lagen,

Tillämpningsanvisning

Grunderna för vägran att ta emot kommunala förtroendeuppdrag anges i 38 § i kommunallagen (365/95).

Uppdrag som riksdagsman är inte det förtroendeuppdrag som avses på denna punkt.

- 11) ledighet från arbetet som beviljats för deltagande i utbildning som krävs för arbetet, dock för högst 30 arbetsdagar i sänder,

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren ska före ledighet från arbetet som beviljas för deltagande i utbildning avgöra om det gäller en utbildning som arbetet kräver och som avses i förordningen. Kvalifikationsåret kan innehålla flera ledighetsperioder på högst 30 kalenderdagar som likställs med utförda arbetsdagar.

12) studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/79), dock högst 30 arbetsdagar under kvalifikationsåret, om arbetstagaren har omedelbart efter studieledigheten eller semestern omedelbart efter studieledigheten återvänt till det arbete som arbetsgivaren anvisat honom eller henne,

13) deltagande i kunskapsmässig utbildning enligt lagen om yrkesutbildning (630/98) och det gällande läroavtalet,

14) annan ledighet från arbetet eller frånvaro som överskrider tiderna på punkterna 3)-6) och 11)-13), om de inte under ett och samma kvalifikationsår överskrider 30 kalenderdagar, förutsatt att arbetstagaren har under kvalifikationsåret arbetat minst 30 kalenderdagar i den egna teatern,

Tillämpningsanvisning

Annan ledighet från arbetet (t.ex. tillfällig vårdledighet) likställs inte med utförda arbetsdagar när ledigheten överskrider 30 kalenderdagar, även om den vore avlönad.

15) andra anställdas semestrar,

16) permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder,

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare har under kvalifikationsåret varit flera gånger permitterad, exempelvis från den 1 juli till den 14 augusti och från den 20 till den 24 februari, består de utförda arbetsdagarna under den förstnämnda perioden av de 30 dagar som hade varit arbetsdagar utan permitteringen. Resten av permitteringsperioden består inte av utförda arbetsdagar. Under den senare perioden likställs alla de dagar som annars hade varit arbetsdagar med utförda arbetsdagar, eftersom beräkningen av 30 dagar börjar på nytt under varje permitteringsperiod.

17) förkortade arbetsveckor som motsvarar permittering eller andra likartade arbetstidsarrangemang, dock högst sex månader åt gången. Om ett dylikt arbetstidsarrangemang fortgår utan avbrott efter att kvalifikationsåret har löpt ut, ska beräkningen av en ny sex månaders period inledas då det nya kvalifikationsåret börjar.

18) resor som krävs av arbetet, om dylika resdagar inte annars inräknades i arbetsdagarna, samt

19) andra skäl, om arbetsgivaren har enligt lagen varit skyldig att betala lön trots arbetstagarens frånvaro.

Tillämpningsanvisning

Den nämnda förteckningen över tider som är likvärdiga med utförda arbetsdagar och arbetstimmar är uttömmande.

60 § Längden av semester

Arbetstagare som lyder under 14 dagars eller 35 timmars förtjänstregeln

1. Längden av semestern för en arbetstagare är för varje full kvalifikationsmånad som avses i 58 §

- 1) tre vardagar

om han eller hon har varit anställd vid den egna teatern den 31 mars och anställningen har vid slutet av kvalifikationsåret direkt fortgått utan avbrott minst sex månader och han eller hon har minst 15 år tjänstetid som ger rätt till den årsbundna delen av det individuella tillägget,

- 2) 2 ½ vardag

a) om han eller hon har varit anställd vid den egna teatern den 31 mars och anställningen har vid slutet av kvalifikationsåret direkt fortgått utan avbrott minst sex månader och han eller hon har minst 5 år tjänstetid som ger rätt till den årsbundna delen av det individuella tillägget, eller

b) om anställningen, bortsett från tiden som värnpliktig i aktiv tjänst, vapenfri tjänst eller civiltjänst, har vid slutet av kvalifikationsåret direkt fortgått utan avbrott minst ett år, och

- 3) två vardagar i alla övriga fall.

Tillämpningsanvisning

En anställning utan avbrott förutsätter inte på denna punkt att arbetstagaren hade hela tiden varit i tjänst.

2. Om antalet semesterdagar inte bildar ett heltal vid beräkning av semesterlängden enligt 1 punkten, ska en del av dagen anses vara en full semesterdag.

61 § Beviljande av semester

Semestern och oanvända fridagar vid slutet av vårsäsongen ska om möjligt beviljas som en oavbruten sommarledighet som ska meddelas två månader innan ledigheten inleds. Arbetstagaren har enligt semesterlagen dock rätt att hålla en del av semestern som vinterledigt utanför semesterperioden.

Innan beslut fattas om tidpunkten för semestern ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att framföra sina synpunkter på tidpunkten.

Tillämpningsanvisning

Semester kan inte utan arbetstagarens samtycke bestämmas för tiden för moderskaps- eller faderskapsledighet. Det kan inte heller utan arbetstagarens samtycke beslutas att semestern ska börja under arbetstagarens lediga dag, om det leder till att antalet semesterdagar blir mindre.

62 § Förlängd semester i kontorsarbete, biljettförsäljning och tekniskt dagarbete

1. När semester eller en del av semestern ges för en annan tidpunkt än för semesterperioden, ska den beviljas förlängd med hälften. Förlängningen kan dock uppgå till högst en fjärdedel av hela semestern. Halva dagar beaktas inte när förlängningen fastställs.

Tillämpningsanvisning

Förlängningen av semestern beror inte på om den beviljas före eller efter semesterperioden. Semester som hålls utanför semesterperioden bedöms som en helhet. Om exempelvis den som har rätt till 24 vardagar semester håller 18 vardagar under semesterperioden och sex vardagar vid någon annan tidpunkt, är den förlängda semestern utanför semesterperioden totalt nio vardagar. Om semestern hålls i en eller flera omgångar saknar då betydelse.

Om semestern enligt den egentliga semesterordningen har fastställts att hållas utanför semesterperioden, ska den beviljas som förlängd, även om initiativet till ett sådant arrangemang hade kommit från arbetstagaren.

2. Om högst 30 vardagar av den semester som bestäms enligt 60 § 1. 1) punkten hålls under semesterperioden, ska semestern dock beviljas förlängd med nio vardagar, om arbetstagaren har rätt till semester för 12 kvalifikationsmånader.
3. Om högst 24 vardagar av den semester som bestäms enligt 60 § 1. 2 a) punkten hålls under semesterperioden, ska semestern dock beviljas förlängd med sex vardagar, om arbetstagaren har i slutet av mars under kvalifikationsåret totalt minst 10 år tjänstetid som ger rätt till den årsbundna delen av det individuella tillägget samt rätt till semester för 12 kvalifikationsmånader.
4. Förlängd semester beviljas inte i följande fall:
 - 1) semestern eller en del av semestern har efter att semesterordningen fastställts förflyttats utanför semesterperioden på grund av den anställdes arbetsförmåga eller på hans eller hennes begäran,
 - 2) den anställda har inte arbetat under semesterperioden under året. Om den anställda har arbetat endast under en del av semesterperioden, dock minst sex vardagar, ska förlängd semester beviljas till den del semestern hade kunnat förläggas till den tid av semesterperioden som inte berörs av avbrottet,
 - 3) när semester beviljas utanför semesterperioden på grund av arbetets säsongartade natur.
5. Om en arbetstagare inte kan hålla dagarna för förlängd semester utanför

den nämnda semesterperioden, kan de oanvända förlängda semesterdagarna överföras till nästa sommarledighetsperiod. Dagarna för förlängd semester ska då i första hand hållas i samband med semestern och oanvända lediga dagar.

63 § Fastställelse och senareläggning av semester

1. Tidpunkten för semester fastställs i semesterordningen. Om en arbetstagare vid inledningen av semestern eller en del av semestern är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall och om sjukdomen eller olycksfallet inte har inträffat under de förhållanden som enligt 2 kap. 11 § 2 mom. i arbetsavtalslagen förhindrar att lön betalas, ska den semester eller den del av semestern som inte hållits förflyttas till en senare tidpunkt, om arbetstagaren utan omotiverat dröjsmål anhåller om saken innan semestern eller semesterdelen börjat eller det lagliga hindret upphört. Arbetstagaren har motsvarande rätt att senarelägga semestern eller en del av den, om det vid inledningen av semestern eller semesterdelen är känt att han eller hon måste genomgå en sådan sjuk- eller annan jämförbar vård under vilken han eller hon är arbetsoförmögen.

Tillämpningsanvisning

Arbetsoförmåga ger inte rätt till semesterersättning. Den ger endast rätt att senarelägga semestern.

Om senareläggning av semester inte anhålls på behörigt sätt, ska semestern hållas enligt semesterordningen. Sjukdagar med lön löper inte, och arbetsgivaren har inte rätt till sjukförsäkringspenning för arbetstagaren.

Bestämmelserna om senareläggning av semester tillämpas också på senarelagd semester, om arbetsoförmåga inträffar på nytt.

2. Om arbetsoförmåga som beror på sjukdom, förlossning eller olycksfall inträffar under semestern och pågår oavbrutet över sju kalenderdagar, ska den del av perioden av arbetsoförmåga som överskrider denna tid inte inräknas i semestern, om arbetstagaren utan omotiverat dröjsmål anhåller om det.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare insjuknar under den första semesterdagen, ska han eller hon anses ha insjuknat under semestern (arbetsrådets utlåtande nr 796/66).

3. Den senarelagda semester som avses på 1 och 2 punkten ska om möjligt ges under semesterperioden och senast före utgången av kalenderåret, om arbetstagaren inte samtycker till att den ges före början av nästa semesterperiod.

Tillämpningsanvisning

Beviljandet av senarelagd semester ännu under semesterperioden beror främst på hur saken kan organiseras på arbetsplatsen. Att sjukdomen fortgår hindrar inte i sig att semestern beviljas i slutfasen av semesterperioden.

64 § Semesterlön

1. Den semesterlön som betalas till en arbetstagare för semestertiden beräknas för varje kalenderdag som ingår i semestern som en lön per semesterdag som är en så stor del av den ordinarie lönen enligt 22 § som det finns kalenderdagar under månaden i fråga. Semesterdaglönen höjs med ett tillägg som beräknas enligt 2 och 3

punkten nedan, men som är högst 35 procent av arbetstagarens semesterlön utan tillägget.

Tillämpningsanvisning

Semesterlönen bestäms i regel utifrån den ordinarie lönen vid tidpunkten för semesterns början, dvs. den första semesterdagen.

Tillägg till semesterdaglön

Rätten till tillägg till semesterdaglönen avgörs enligt situationen vid semesterns början. Tillägget ska inte betalas om arbetstagaren vid semesterns början utför arbetsuppgifter som under ordinarie arbetstid inte omfattar det arbete som avses på 2 punkten. Arbetstagaren har inte heller rätt till tillägget, om han eller hon överförs eller övergår, om än temporärt, till någon annan uppgift innan semestern börjar så att den ordinarie arbetstiden inte längre omfattar det arbete som avses på 2 punkten.

Arbetstagaren har dock, trots det som nämnts, rätt till tillägget om han eller hon på grund av arbetets säsongartade natur utför det arbete som avses på 2 punkten vid andra tidpunkter än vid semesterns början.

2. En arbetstagare med en ordinarie arbetstid som omfattar söndags-, kvälls- eller nattarbete har på basis av de arbetstider och penningersättningar som nedan avses rätt till tillägg till semesterdaglön som ingår i semesterlönen.
3. Storleken av tillägget till semesterdaglönen fås genom att höja lönen med ett procenttal som nås genom att man beräknar hur många procent av den ordinarie lönen under kvalifikationsåret består av de arbetstidsersättningar som nämns på 2 punkten.

Tillämpningsanvisning

När höjningsprocenten beräknas beaktas inte de tillägg enligt 2 punkten som eventuellt betalats för semestertiden, tiden för ledighet från arbetet och andra avbrott i anställningsförhållandet.

Med ordinarie lön under kvalifikationsåret avses den ordinarie lön som betalats under hela kvalifikationsåret. Vid sidan av lönen för utförd arbetstid omfattar den också lön för sjukdoms- och semestertid m.m.

4. Semesterlön betalas innan semestern eller semesterdelen börjar.

65 § Semesterpenning

1. Semesterpenning betalas för varje förtjänad semesterdag under kvalifikationsåret och uppgår till 50 procent av juli månads ordinarie månadslön under det år som följer på kvalifikationsåret dividerad med 25, eller om någon ordinarie månadslön inte betalats för juli månad, av den ordinarie månadslön som arbetstagaren hade förtjänat om han eller hon hade arbetat hela juli månad. Om anställningen har upphört före tidpunkten för betalning av augusti månads lön, ska semesterlönen beräknas utifrån den ordinarie månadslönen under den månad som föregick upphörandet av anställningen eller, om någon ordinarie månadslön inte har betalats för denna

månad, utifrån den månadslön som arbetstagaren hade fått om han eller hon hade fortsatt tjänstgöringen under månaden.

Tillämpningsanvisning

Semesterpenning betalas inte när det gäller procentuell semesterersättning som hänför sig till en anställning som underskrider 14 arbetsdagar (67 § 7 punkten).

2. Semesterpenning betalas inte för förlängd semester.
3. Semesterpenning betalas på en gång i samband med lönebetalningen i augusti, om inte något annat lokalt avtalas. I samband med semesterersättning betalas semesterpenning i samband med betalningen av semesterersättningen.
4. Semesterpenning betalas inte för semestern eller någon del av den, om arbetstagaren omedelbart före början eller efter avslutning av semestern eller semesterdelen har utan tillstånd eller giltig orsak varit frånvarande från arbetet. Semesterpenning betalas inte heller i samband med semesterersättningen om arbetstagaren försummar att iaktta uppsägningstiden. Vidare betalas semesterpenning inte i samband med semesterersättningen, om arbetstagaren utan vägande skäl häver ett anställningsförhållande för viss tid, eller om arbetsgivaren har hävt anställningsförhållandet.

66 § Semesterersättning medan anställningsförhållandet pågår och arbetstagaren har rätt till ledighet enligt 57 §

En arbetstagare har rätt att som semesterersättning få 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått fram till slutet av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som betalats till honom eller henne eller som förfallit till betalning för den utförda arbetstiden under kvalifikationsåret.

67 § Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör

1. När anställningsförhållandet upphör ska arbetstagaren betalas en semesterersättning som beräknas enligt 3 och 4 punkten och som motsvarar semesterlönen för de fulla kvalifikationsmånader som anges i 57-60 § och på 2 punkten i denna paragraf. Ersättningen betalas för den tid då han eller hon inte hittills har fått någon semester eller semesterersättning.
2. Om arbetstagaren har arbetat minst 14 dagar eller 35 timmar under de kalendermånader då anställningsförhållandet började och upphörde, och om han eller hon inte har fått någon semester eller semesterersättning för denna anställningstid, ska denna tid beaktas som full kvalifikationsmånad vid beräkningen av semesterersättning.
3. När semesterersättningens daglön beräknas, ska den ordinarie lönen under den sista anställningsmånaden användas som grund, och talet 25 ska användas som divisor.

4. Semesterersättningens daglön höjs med det tillägg som avses i 64 § så att de arbetstidsersättningar och den ordinarie lön som betalats under kvalifikationsåret då anställningsförhållandet upphör tillämpas.
5. Semesterersättning betalas inte för förlängd semester som inte tagits ut.
6. Semesterersättning ska betalas till de arbetstagare som enligt 62 § har rätt till förlängd semester och vars anställningsförhållande upphör under semesterperioden så att en del av semestern inte kan hållas. Det sker så att en tredjedel av de semesterdagar som använts före semesterperioden ska beräknas som förlängda dagar.

Tillämpningsanvisning

Om anställningsförhållandet avslutas redan före årets semesterperiod, är samtliga semesterdagar som hållits före detta egentliga semesterdagar.

7. De arbetstagare vars anställningsförhållande har varat en så kort tid att det inte har omfattat 14 utförda arbetsdagar eller 35 utförda arbetstimmar ska betalas en semesterersättning på 9 procent av den lön som betalats eller förfallit till betalning för den utförda arbetstiden under anställningsförhållandet, med undantag av den förhöjning som vid sidan av den uppgiftsrelaterade lönen ska betalas för nödarbete och övertidsarbete enligt lag och förordning.

V KAPITEL: LEDIGHET FRÅN ARBETET OCH FAMILJELEDIGHET

68 § Rätt till sjukledighet

1. En arbetstagare har rätt att få ledighet från arbetet (sjukledighet) om han eller hon är på grund av arbetsoförmåga som orsakats av sjukdom, skada eller olyckshändelse förhindrad att sköta sina arbetsuppgifter.
2. Arbetsoförmåga ska fastställas på ett sätt som godkänts av arbetsgivaren, exempelvis genom en muntlig utredning som accepteras av chefen eller genom en utredning som gjorts upp av arbetstagaren eller någon utomstående, när det gäller arbetsoförmåga som varar högst tre dagar. Arbetsoförmåga som varar en längre tid ska fastställas genom beslut av teatern, om inte arbetsgivaren av grundad anledning yrkar att ett intyg av en hälsovårdsexpert, främst av en hälso- eller sjukskötare, ska presenteras.

Tillämpningsanvisning

Om det framgår att arbetstagaren trots intyget inte har varit arbetsförmögen, om arbetstagaren har exempelvis utfört likartat arbete under tiden i fråga, har han eller hon inte rätt till sjukledighet med lön. Om ett intyg av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad sända arbetstagaren till undersökning som utförs av en läkare som arbetsgivaren anvisat.

En arbetstagare har rätt till sjukledighet på grund av plötslig tandsjukdom för att genomgå behandling under arbetstid, om den plötsliga sjukdomen kräver att vård ska ges samma dag eller under samma arbetsskift. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande karaktär ska påvisas genom ett intyg som utfärdats av tandläkaren.

69 § Lön för sjukledighetstid

1. Under tiden för sjukledighet har en arbetstagare under ett och samma kalenderår rätt att få
 - 1) ordinarie lön för 60 kalenderdagar,
 - 2) därefter två tredjedelar av den ordinarie lönen för 120 kalenderdagar, och
 - 3) dessutom enligt prövning högst två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 185 kalenderdagar.
2. Betalning av lön för sjukledighetstid förutsätter att arbetstagarens anställningsförhållande har omedelbart för sjukledigheten fortgått utan avbrott minst 60 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

Lönebetalning för sjukledighet

Exempel 1:

A har enligt läkarintyg beviljats sjukledighet för tiden 10.06 – 15.01. A får 1/1 lön för tiden 10.06 - 08.08 (60 kalenderdagar), 2/3 lön för tiden 09.08 – 06.12 (120 kalenderdagar) och eventuellt lön enligt prövning för tiden 06.12 – 31.12. A får full lön på nytt för tiden 01.01 – 15.01.

Under tiden för oavlönad ledighet från arbetet har en arbetstagare inte rätt till lön för sjukdomstid. Han eller hon får dock själv dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Exempel 2:

B har beviljats ledighet från arbetet utan lön för tiden 01.11 – 30.11. B insjuknar den 28 oktober, och sjukdomen varar enligt läkarintyget till den 15 december. Lön för sjukdomstiden betalas för tiden 28.10 – 31.10 och 01.12 – 15.12. För november har han eller hon rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

3. En arbetstagare vars anställning före sjukledigheten inte har fortgått den tid som krävs på 2 punkten har under ett kalenderår rätt att under sjukledigheten få ordinarie lön för 14 kalenderdagar, varefter inga löneförmåner betalas.

Tillämpningsanvisning

Lön för sjukdomstid betalas högst så länge anställningen pågår, även om arbetsförmågan skulle fortgå efter denna tid.

Betalning av lön för sjukdomstid kräver att anställningsförhållandet redan har börjat, dvs. att den anställde har börjat arbeta.

Om karenstiden uppfylls under sjukledigheten, är det inte berättigat att tillämpa lönebetalningstiderna enligt 1 punkten på den tid av sjukledigheten som infaller efter att karenstiden har uppfyllts. När tiderna enligt 1 punkten beräknas, ska också de löner för sjukdomstiden som betalats under karenstiden beaktas. Varje enskilt anställningsförhållande ska med hänsyn till karens- och betalningstider granskas separat.

4. Lön för sjukledighet ska inte betalas efter att över 12 månader fortlöpande sjukledighet har beviljats i en eller flera omgångar. En sjukledighet anses vara fortlöpande, om den inte avbrutits av en kontinuerlig arbetsperiod på minst 30 kalenderdagar. Högst hälften av den ordinarie lönen kan enligt prövning betalas för den tid som överskrider 12 månader.

Tillämpningsanvisning

Det saknar betydelse om arbetsförmågan orsakats av en och samma sjukdom eller av olika sjukdomar. Kontinuiteten av sjukledigheten avbryts inte av exempelvis semester eller tidsbunden rehabilitering, eftersom det i så fall inte gäller arbetstid.

5. Om arbetstiden omfattar söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid, ska daglönen för sjukdomstid höjas med ett procenttal som beräknas enligt 64 § 3 punkten, varvid endast andelen av söndagsarbete ska beaktas.

Tillämpningsanvisning

Om anställningsförhållandet började efter den 31 mars, ska det nämnda "tillägget för söndagsarbete" inte betalas i lönen för sjukdomstiden före början av april nästa år.

6. Lön för sjukdomstid betalas inte, om arbetstagaren har med uppsåt eller av grov oaktsamhet orsakat arbetsförmågan.

7. Om en arbetstagare har rätt till ersättning för inkomstbortfall från något annat håll, ska han eller hon betalas endast den del av lönen för sjukdomstiden som överskrider ersättningen. Vård, därmed jämförbara kostnader, skadepengar, engångsersättningar och de tillägg och ersättningar som nämns i 20 § i olycksfallsförsäkringslagen anses då inte vara ersättningar. Lön för sjukdomstid betalas dock till sitt fulla belopp, om ersättningen grundar sig på arbetstagarens frivilligt finansierade förmån eller om han eller hon får ersättning för ett olycksfall som inte orsakade sjukledigheten i fråga.

Tillämpningsanvisning

Om en arbetstagare inte utnyttjar sin rätt till ersättning, t.ex. inte söker ersättning enligt skadeståndslagen (412/1974) hos den som orsakade arbetsoförmågan, ska lön för sjukdomstiden inte betalas till honom eller henne till den del ersättningen skulle täcka lönen.

8. En arbetstagare som enligt 16 § 2 mom. eller 17 § i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) har förordnats att vara frånvarande från sitt förvärvsarbete eller att isoleras för bekämpning av en smittsam sjukdom har rätt till lön för tiden för frånvaron enligt bestämmelserna om lön för sjukledighet i denna paragraf. Också en missbrukare som frivilligt sökt sig till anstaltsvård efter att på förhand ha avtalat om vården med arbetsgivaren har samma rätt till lön. Bestämmelserna i 74 § ska tillämpas på lönen.

70 § Personskada som orsakats genom brott

Lön för sjukdomstid kan oberoende av 69 § 7 punkten betalas till sitt fulla belopp, om arbetsoförmågan beror på en personskada som orsakats genom brott, varför arbetsgivaren har enligt brottsskadelagen (935/1973 jämte senare ändringar) rätt att med statsmedel få en ersättning som motsvarar lönen. Utbetalning av lönen kräver att målsäganden har polisanmält saken, yrkat att åtal väcks eller framställt ett straffyrkande i målet samt att denna åtgärd inte senare har återkallats när det gäller målsägandebrott. Lönen för sjukdomstid ska krävas tillbaka, om ersättning enligt den nämnda lagen inte betalats till arbetsgivaren på grund av arbetstagarens försummelse.

Tillämpningsanvisning

En arbetstagare har rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen och ersättning enligt brottsskadelagen för arbetsoförmåga som orsakats genom brott. Därför ska arbetsgivaren söka ersättning hos både folkpensionsanstalten och statskontoret (båda ansökningarna kan tillställas FPA).

71 § Olycksfall i arbetet och yrkessjukdom

1. Om arbetsoförmåga härstammar från ett olycksfall i arbetet som avses i lagen om olycksfallsförsäkring eller från en sjukdom som beror på ett sådant olycksfall, en yrkessjukdom eller våld som härrör från arbetsuppgifterna, har arbetstagaren rätt till

- 1) ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar,

- 2) därefter två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 120 kalenderdagar, och
- 3) dessutom enligt prövning två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 125 kalenderdagar.
2. Bestämmelserna i 69 § 5 och 7 punkten ska tillämpas på lön för sjukdomstiden enligt denna paragraf.
 3. En teater kan besluta att lön enligt denna paragraf ska betalas i förskott innan frågan om ersättning för olycksfall i arbetet har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft.
 4. Om ersättning för arbetsförmåga inte betalas med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring eller om ersättningen inte betalas till sitt fulla belopp, ska rätten till lön för sjukdomstid bestämmas enligt 69 §. Om rätten till lön för sjukdomstid då saknas eller om lönen är mindre än den lön som betalats i förskott, är arbetstagaren skyldig att återbetala förskottet eller den del som överskrider lönen för sjukdomstiden. Återbetalningen kan skötas genom att lönen kvitteras enligt 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.
 5. Beviljandet av sjukledighet enligt denna paragraf minskar inte rätten att ta emot de förmåner som nämns i 69 §.

Tillämpningsanvisning

En arbetstagare har rätt att få lön separat för varje enskilt olycksfall i arbetet eller varje enskild yrkessjukdom. Ett kalenderårsskifte inverkar inte på lönen för sjukdomstiden enligt denna paragraf.

En karenstid på 60 dagar ska inte tillämpas om arbetsförmågan härrör från olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom.

Exempel:

A har insjuknat på grund av ett olycksfall i arbetet, och förmånerna har bestäms enligt 71 § 1 punkten. A tillfrisknar och återvänder till jobbet för ett år. Därefter måste A genomgå en operation på grund av en skada som härrör från samma olycksfall i arbetet. För den sistnämnda tiden av arbetsförmåga ska A alltså få de förmåner som avses i 71 § 1 punkten, och sjukledigheten ska anses vara en fortsättning av den föregående sjukledighetsperioden.

Begreppen olycksfall i arbetet och yrkessjukdom har definierats i lagen om olycksfallsförsäkring och yrkessjukdomslagen.

72 § Sjukdom som leder till pensionering eller rehabiliteringsstöd

1. En arbetstagare som på grundval av anställningsförhållandet har beviljats invalidpension tills vidare eller rehabiliteringsstöd för viss tid beviljas inte längre sjukledighet med lön från och med att hans eller hennes ovillkorliga rätt till lön för sjukledighet har upphört. Den ovillkorliga rätten till sjukledighet med lön upphör oavsett kalenderårsskiftet efter att totalt 180 kalenderdagar sjukledighet med lön har beviljats på grund av den sjukdom som ledde till pensionering. Att kalenderåret skiftar ger då inte rätt till full lön.

Tillämpningsanvisning

I 19 c § i lagen om pension till arbetstagare (395/1961) anges bestämmelserna om retroaktiv betalning av invalidpension och rehabiliteringsstöd till arbetsgivaren, om arbetsgivaren har för samma tid betalat arbetstagaren lön för sjukdomstiden. Enligt paragrafen betalas pensionen till arbetsgivaren endast om pensionsanstalten har underrättats minst två veckor före den dag då pensionen ska utbetalas.

2. Om invalidpension eller tidsbundet rehabiliteringsstöd har beviljats arbetstagaren så att betalningen börjar innan arbetstagarens absoluta rätt till sjukledighet med lön har enligt 1 punkten upphört, upphör arbetstagarens absoluta rätt till sjukledighet med lön i avvikelse från 1 punkten när invalidpensionen eller det tidsbundna rehabiliteringsstödet börjar betalas.

Tillämpningsanvisning

Tidsbundet rehabiliteringsstöd

När en arbetstagare lyfter tidsbundet rehabiliteringsstöd har han eller hon ledighet från arbetet utan lön, alltså inte sjukledighet, förutsatt att anställningsförhållandet fortsätter. Tiden för tidsbundet rehabiliteringsstöd anses således inte vara sjukledighet, när bestämmelsen i 69 § 4 punkten om fortgående sjukledighet med lön på högst 12 månader tillämpas. Rehabiliteringstiden beaktas som en tid då anställningsförhållandet varar, när den karenstid som nämns i 69 § 2 punkten beräknas. Tiden anses också ge rätt till den årsbundna delen av det individuella tillägget i samma utsträckning som tjänstledighet/ledighet från arbetet utan lön i allmänhet.

Om den som återvänder efter att ha fått tidsbundet rehabiliteringsstöd insjuknar på nytt i någon annan sjukdom än den som ledde till rehabiliteringsstöd, ska lön för sjukdomstiden betalas enligt 69 §. Om det gäller samma sjukdom som tidigare ledde till tidsbundet rehabiliteringsstöd, ska bestämmelserna i 72 § tillämpas, om inte minst ett år har förflutit sedan tjänstgöringen/arbetet inleddes och det tidsbundna rehabiliteringsstödet upphörde. Då ska arbetsoförmågan anses bero på någon annan sjukdom.

3. Om ett beslut om pension eller rehabiliteringsstöd dröjer och 180 kalenderdagar av sjukledighet med lön har redan beviljats på grund av den sjukdom som ligger som grund för ansökningsen, kan sjukledighet med lön enligt prövning beviljas för högst 185 kalenderdagar under samma kalenderår, varvid lönen ska uppgå till högst två tredjedelar av den ordinarie lönen.

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas på den lön för sjukledighet som avses i 71 §.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i denna paragraf ska inte tillämpas på den som avgår med individuell förtidspension eller partiell invalidpension.

Med pension avses också tidsbundet rehabiliteringsstöd i denna tillämpningsanvisning.

Bestämmelserna ska tillämpas när en arbetstagare har fått ett s.k. B-intyg för sökande av pension eller när pensionsansökningsen har anhängiggjorts. Arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om att pensionsansökningsen har lämnats in. Senast när pensionen har beviljats genom ett lagakraftvunnet beslut, ska avlöningen korrigeras enligt bestämmelserna i denna paragraf, och den eventuella alltför höga lön som betalats ska drivas in.

Om en pensionsansökning förkastas genom ett lagakraftvunnet beslut, ska lön för sjukledighet betalas enligt bestämmelserna i 69 §. Om lönen har betalats enligt 72 §, ska skillnaden mellan lönerna enligt 69 § och 72 § betalas i efterhand.

Om en pensionsansökning förkastas och beslutet överklagas, ska lön alltså betalas enligt bestämmelserna i 72 §. Efter att besvären har avgjorts genom ett lagakraftvunnet beslut, ska lönen för sjukledighet vid behov korrigeras på det sätt som resultatet av beslutet kräver.

Om en pensionsansökning förkastas och arbetstagaren lämnar omedelbart in en ny ansökning, ska lön alltså betalas enligt bestämmelserna i 72 §. Om också denna ansökning förkastas genom ett lagakraftvunnet beslut och om någon ny ansökan inte längre lämnas in, ska lönen korrigeras enligt 69 § för hela sjukledighetstiden, dvs. skillnaden mellan lönerna enligt 69 § och 72 § betalas i efterhand. Om pension beviljas, ska lönen betalas enligt 72 § från och med början av den sjukdom som ledde till pensionering.

I sjukdomsfall som leder till invalidpension granskas läkarintygen för innevarande år och föregående år vanligen för att utreda om det gäller en och samma sjukdom eller ej. Om exempelvis en sjukledighet som redan inleddes i november 2005 har fortgått utan avbrott fram till 2007, ska också läkarintygen för 2005 granskas.

Exempel 1

B har i mars-april haft 60 dagar sjukledighet med full lön. I september insjuknar B i en annan sjukdom som leder till pensionering. För denna sjukledighetstid får B 2/3 lön för 120 kalenderdagar och från och med början av nästa år vidare 2/3 lön för 60 kalenderdagar, vilket innebär att lön betalas för totalt 180 kalenderdagar på grund av den sjukdom som leder till pensionering. Den omständighet att kalenderåret byts ger inte rätt till full lön på nytt.

Exempel 2

C har fram till slutet av juli haft 180 dagar sjukledighet. För denna tid har C fått full lön för 60 dagar och 2/3 lön för 120 dagar. I november insjuknar C i en annan sjukdom som leder till pensionering. För sjukdomstiden i november och december får C ingen lön, men från och med början av nästa kalenderår betalas C 60 dagar full lön och 120 dagar 2/3 lön för den sjukdom som leder till pensionering. Eftersom C i detta fall under det föregående kalenderåret inte alls har fått någon lön för den sjukdom som leder till pensionering, och eftersom lönen således inte under något skede har sänkts till två tredjedelar, ska full lön betalas från och med början av året.

Exempel 3

D har i början av året haft 108 kalenderdagar sjukledigt. För denna tid har D fått 60 dagar full lön och 48 dagar 2/3 lön. I september insjuknar D i en annan sjukdom som leder till pensionering. På grund av denna sjukdom betalas D 2/3 lön för 72 kalenderdagar under kalenderåret i fråga, varefter ingen lön betalas under kalenderåret. Från och med början av nästa kalenderår betalas D 2/3 lön för 108 kalenderdagar, dvs. D får totalt lön för 180 kalenderdagar (72 + 108 dagar) på grund av den sjukdom som leder till pensionering.

Exempel 4

E har fram till slutet av kalenderåret fått 15 kalenderdagar full lön på grund av någon annan sjukdom och 30 kalenderdagar full lön på grund av den sjukdom som leder till pensionering. Efter årsskiftet får E ännu 15 kalenderdagar full lön på grund av den sjukdom som leder till pensionering och därefter 2/3 lön under 135 kalenderdagar.

73 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

1. En arbetstagare har rätt till ordinarie lön för de 72 första vardagarna under moderskapsledighet förutsatt att

- 1) arbetstagaren har utan avbrott varit anställd vid teatern minst två månader omedelbart före moderskapsledigheten;
- 2) teatern har underrättats om moderskapsledigheten senast två månader innan ledigheten inleds;
- 3) det intyg över graviditeten och den beräknade tidpunkten för förlossningen som avses i sjukförsäkringslagen presenteras för arbetsgivaren.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om familjeledighet för arbetstagare finns i 4 kap. i arbetsavtalslagen.

När anställningsförhållandet avslutas, upphör alltid också rätten till löneförmåner under moderskapsledigheten.

2. Bestämmelserna i 69 § 5 mom. ska tillämpas på lön under moderskapsledighet.

Bestämmelserna om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet tillämpas på motsvarande sätt också på föräldrar till adoptivbarn.

Tillämpningsanvisning

Teaterns rätt till dag- och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen anges i 74 §.

3. Särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet är oavlönade.

Att göra upp en helhetsplan

4. När moderskapsledighet ansöks ska arbetsgivaren om möjligt underrättas om hur faderskapsledighet ska användas, när den ska börja, hur länge den ska vara och hur den ska periodiseras. När moderskaps- och faderskapsledighet ansöks ska arbetsgivaren underrättas hur föräldraledighet ska användas, när den ska börja, hur länge den ska vara och hur den ska periodiseras.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetstagarnas vårdledighet och partiella vårdledighet anges i 4 kap. i arbetsavtalslagen.

74 § Arbetsgivarens rätt till dag- och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen och till vissa andra ersättningar

1. En teater har rätt att få den del av dag- och moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen som motsvarar den lön som betalats för tiden för sjuk- och moderskapsledighet.

Tillämpningsanvisning

Om dag- eller moderskapspenning har av någon orsak betalats till arbetstagaren under samma tid för vilken han eller hon har betalats lön, ska sjuk- eller moderskapspenningbeloppet dras av från lönen.

2. För att få löneförmåner under tiden för sjuk- och moderskapsledighet ska arbetstagaren iaktta bestämmelserna om dag- och moderskapspenning i sjukförsäkringslagen. Om teatern på grund av arbetstagarens försummelse eller åtgärder förverkar någon förmån som tillkommer den, ska de löneförmånerna som anges i 69 §, 71 § och 73 § dras av på ett sätt som motsvarar förlusten.

Tillämpningsanvisning

Om semestern har fastställts att äga rum under sjukledigheten, har arbetstagaren rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen och semesterlön.

75 § Tillfällig vårdledighet

1. En arbetstagare har rätt att få ledighet från arbetet för att vårda eller ordna vården av sitt plötsligt insjuknade barn som inte fyllt 10 år eller något annat under 10-årigt barn som permanent bor i hans eller hennes hushåll eller hans eller hennes funktionshindrade barn. Arbetstagaren har rätt att få högst fyra arbetsdagar ledigt åt gången på grund av en och samma sjukdom. Också fosterföräldrar och den förälder som inte bor i samma hushåll med barnet har samma rätt. Bägge föräldrarna eller vårdnadshavarna till barnet får inte samtidigt hålla tillfällig vårdledighet.

Tillämpningsanvisning

Syftet ska vara att generalrepetitioner och föreställningar inte äventyras och att antalet repetitioner inte ökar på grund av fall av frånvaro.

Med ett funktionshindrat barn avses en person vars vårdbehov oavsett personens ålder är jämförbart med vårdbehovet hos ett barn som inte fyllt 10 år och som vid insjuknande snabbt blir så hjälplös på grund av sin skada att han eller hon inte kan sköta om sig själv. Funktionshindrade barn är framför allt utvecklingsstörda barn men också, beroende på allvaret av skadan, barn med hjärn-, extremitets-, syn- eller hörskador. Med funktionshindrade barn avses inte kroniskt sjuka barn (diabetes, allergier, astma o.dyl.). En kronisk sjukdom, såsom svåra hjärtsjukdomar eller diabetes, kan emellertid leda till ett tillstånd då det sjuka barnet ska ses som funktionshindrat. En arbetstagare är skyldig att vid behov bevisa med ett läkarintyg att hans eller hennes barn som fyllt 10 år är funktionshindrat på det sätt som nämnts.

Den maximala längden av ledigheten är fyra arbetsdagar. Om sjukdomen fortgår över fyra arbetsdagar, kan ledighet från arbetet (utan lön) enligt prövning beviljas på ansökan.

2. Under tiden för tillfällig vårdledighet ska ordinarie lön betalas för högst tre kalenderdagar efter varandra från och med att barnet insjuknade. Om barnet insjuknar under arbetsskiftet, varar ledigheten med lön högst tre nästa kalenderdagar. Utbetalning av lönen kräver att bägge föräldrarna ska förvärvsarbete utanför hemmet eller att det på grund av ett reellt hinder inte i övrigt är möjligt för den andra föräldern att delta i vården av barnet, eller att det gäller en ensamförsörjare. Reella hinder är sjukvård, värnplikt, reservövningar eller vistelse på en annan ort på grund av resa eller studier.

Tillämpningsanvisning

Den dag som följer efter dagen då barnet insjuknade är den första dagen med lön som här avses, oavsett om barnet insjuknade under en ledig dag eller mitt under arbetsdagen. Om

barnet insjuknar mitt under arbetsdagen, betalas vanligen lön för denna dag till slutet av arbetsskiftet. Nästa arbetsdag efter dagen för insjuknandet är den första lediga dagen med lön som här avses. Dagar med lön är de tre kalenderdagar efter varandra som följer på dagen för insjuknandet, oavsett om dessa dagar är arbetsdagar eller inte.

Om arbetstagaren inte alls anländer till arbetet under den dag då barnet insjuknade som alltså i så fall är en arbetsdag, är denna dag den första lediga dagen med lön.

Med en förälder avses make/maka eller sambo som sköter barn till den andra partnern som bor i samma hushåll.

Med arbete utanför hemmet avses arbete som utförs utanför hemmet och på vilket personen i fråga försörjer sig. Exempelvis maken/makan till en privatföretagare kan få ledighet från arbetet med lön, om företagaren inte jobbar hemma eller i dess omedelbara närhet.

Om maken/makan studerar på en annan ort men är hemma då barnet insjuknar, t.ex. under ett veckoslut, på semester el. dyl., har den andra föräldern inte rätt till ledighet från arbetet med lön. Detsamma gäller värnpliktiga och motsvarande.

Om det är omöjligt att skaffa någon annan vårdare till barnet och om makarnas arbetsskift inklusive restider delvis överlappar varandra, gäller det den ledighet från arbetet med lön som här avses. På samma sätt ska det förfaras om makens eller makans arbetsresa eller sjukhusvistelse förhindrar honom eller henne att de facto sköta barnet.

3. Teatern ska så snabbt som möjligt underrättas om att tillfällig vårdledighet ska används och om orsaken till ledigheten. Samtidigt ska det vid behov klargöras att den andra föräldern inte samtidigt tar ut tillfällig vårdledighet.

Tillämpningsanvisning

Ett utlåtande av en hälsovårdare eller någon annan utredning som accepteras av arbetsgivaren anses vara ett tillförlitligt bevis på att barnet har insjuknat.

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till frånvaro av tvingande familjeskäl anges i 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Frånvaron är oavlönad.

76 § Studieledighet

När lagen om studieledighet tillämpas

1) anses ett anställningsförhållande vara huvudsakligt, om den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt minst 19 timmer per vecka.

2) anses ett avbrott i studieledighet som orsakas av arbetsoförmåga på grund av förlossning upphöra när sex veckor förflutit sedan förlossningen, om inte något annat framgår av läkarintyget

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om studieledighet anges i lagen om studieledighet (273/1979) och förordningen om studieledighet (864/1979).

En tid av arbetsoförmåga som överskrider sju dagar räknas inte som studieledighet. Den är vanligen sjukledighet. Efter att arbetsoförmågan upphört fortsätter studieledigheten.

Om den som har studieledigt ansöker om moderskapsledighet, ska den ledighet från arbetet som beviljats på grund av studieledigheten avbrytas från och med den åttonde dagen av arbetsförmåga. Då anses den första dagen av arbetsförmåga vara dagen för förlossningen, och arbetsförmågan anses fortsätta sex veckor efter förlossningen, om inte arbetsförmågan enligt läkarintyget har börjat tidigare eller fortsätter en längre tid. Tiden i fråga (fem veckor eller den längre tiden av arbetsförmåga enligt läkarintyget) är vanligen moderskapsledighet med lön. Omedelbart efter moderskapsledigheten fortsätter den ledighet från arbetet som beviljats som studieledighet.

3) ska lagen om studieledighet inte tillämpas på den utbildning som avses i bilaga 4 till detta avtal.

77 § Vissa slag av ledighet från arbetet

1. Den som förordnats att delta i reservövningar eller befolkningsskyddsutbildning enligt 53 § 1 mom. i lagen om räddningsväsendet (561/1999) ska under tiden för reservövningarna eller befolkningsskyddsutbildningen betalas ordinarie lön från vilken reservistlön eller motsvarande ersättning dras av.
2. Arbetstagarens 50- och 60-årsdag, vigselfdag, dagen för makans eller makens, föräldrarnas, makans eller makens föräldrars, barnets, broderns och systemens begravning samt uppbådsdagen enligt värnpliktslagen är lediga dagar med lön, om de infaller på en arbetsdag.

Tillämpningsanvisning

När de nämnda dagarna infaller under lediga dagar eller semestertiden, har arbetstagaren inte rätt få motsvarande lediga dag vid någon annan tidpunkt.

3. Teatern ska pröva om lön ska betalas för ledighet från arbetet som beviljats av någon annan anledning än de ovan nämnda skälen och, om så är fallet, hur mycket. Detsamma gäller frånvaro av någon annan giltig orsak, trots att ledighet från arbetet inte har beviljats.
4. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren anhålla om uppskov med reservövningar, om deltagandet skulle medföra väsentliga olägenheter eller skador för teaterverksamheten.
5. Tillämpandet av denna paragraf får inte äventyra generalrepetitioner eller föreställningar eller öka antalet repetitioner.

Tillämpningsanvisning

Med ledighet från arbetet enligt provning avses de ledigheter som arbetsgivaren enligt lagar eller avtalsbestämmelser inte är skyldig att bevilja på grund av t.ex. sjukdom, olycksfall, graviditet eller förlossning.

Det rekommenderas att teatrarna ska bevilja ledighet utan nedsatt ordinarie lön för deltagande i Teater- och Mediearbetarna i Finland rf:s och dess medlemsorganisationers möten när kollektivavtalsfrågor behandlas och när det är möjligt med hänsyn till teaterverksamheten, dock högst för den nödvändiga tiden under tre dagar per kalenderår.

Teater- och Mediearbetarna i Finland rf ska meddela teatrarna namnen på de arbetstagare som hör till dess delegation och styrelse. Arbetstagaren ska underrätta teatern om sitt deltagande i ett sådant möte minst tre veckor före mötet.

VI KAPITEL: FÖRTROENDEMÄN

78 § Syftet med förtroendemannasystemet

Syftet med förtroendemannasystemet är att främja att kollektivavtalet i teaterbranschen mellan Finlands Teatrar rf och Teater- och Mediearbetarna i Finland rf iakttas, att meningsskiljaktigheter mellan en teater och en arbetstagare kan lösas på ett ändamålsenligt, rättvist och snabbt sätt och att arbetsfred upprätthålls.

79 § Förtroendemannen

1. Med förtroendeman avses en arbetstagare i teatern som tillsammans valts av föreningarna för anställda organiserade i Teater- och Mediearbetarna i Finland rf för att sköta de uppgifter som nämns i detta kapitel.
2. De anställda som inte hör till dessa arbetstagarföreningar och hyrda arbetstagare kan befullmäktiga förtroendemannen att representera också dem.

80 § Val av förtroendeman

1. Föreningarna för arbetstagare som är organiserade i Teater- och Mediearbetarna i Finland rf och teatern kan tillsammans avtala om antalet förtroendemen. Föreningarna för dessa anställda väljer förtroendemen. Valet kan genomföras också under arbetstid och på arbetsplatsen, förutsatt att ordnandet av valet inte stör teaterverksamheten.
2. Teatern ska skriftligen underrättas om de valda förtroendemen. Förtroendemannens mandatperiod börjar och den gamla förtroendemannens mandatperiod löper ut när teatern har blivit skriftligen underrättad om valet av en ny förtroendeman.

81 § Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannen har till uppgift att

- 1) i frågor som gäller tillämpandet av kollektivavtalet för teaterbranschen representera de föreningar som har valt honom eller henne och de arbetstagare som har befullmäktigat honom eller henne, och
- 2) förmedla information och uppgifter om förtroendemannens arbete till teatern, förbunden och arbetstagarerna.

82 § Tillgång till information och utredningar

1. Förtroendemannen har rätt att få information om utvecklingen av inkomstnivån och andra uppgifter enligt 3 kap. i lagen om samarbete inom företag (334/2007), och att få tillgång till utredningar som gäller dessa frågor, om sådana utarbetas åt teatern.
2. Om det uppkommer meningsskiljaktigheter eller oklarheter om en arbetstagares lön eller andra frågor som gäller anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ha tillgång till alla uppgifter som inverkar på utredningen av det aktuella fallet.

Tillämpningsanvisning

Med information avses statistiska uppgifter.

Med utredningar avses, vid sidan av färdiga undersökningar, sådana uppgifter som kan särskilt klargöras med hjälp av de handlingar som teatern innehar och har själv utarbetat.

Bestämmelserna i personuppgiftslagen (523/1999) ska iaktas vid överlämnandet av delikata uppgifter.

Teatern ska kostnadsfritt ge förtroendemannen kollektivavtalen, avtalen om revidering av kollektivavtalen och behöriga tillämpningsanvisningar.

Förtroendemannen har rätt att en gång per avtalsperiod få följande uppgifter om de anställda som han eller hon företräder:

- 1) efternamn och förnamn
- 2) anställningstidpunkten för nya och friställda arbetstagare
- 3) uppgiftsbeteckning eller motsvarande
- 4) arbetstagarens avdelning eller inrättning i organisationen
- 5) uppgiftsrelaterad lön och grunden för bestämningen av avlöningen och
- 6) antalet personer som får individuellt tillägg, deras fördelning mellan personalgrupper och kostnaderna för dem så att de anställdas integritetsskydd inte äventyras.

Teatern ska överlämna de uppgifter som nämns på punkt 1-6 separat för varje ny arbetstagare, antingen genast när anställningsförhållandet inleds eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Förtroendemannen ska anse att de uppgifter som han eller hon har mottagit för skötandet av uppdraget är konfidentiella.

83 § Förhandlingsordning

Meningsskiljaktigheter som gäller avlöning och villkoren i teaterkollektivavtalet ska om möjligt lösas genom förhandlingar mellan en företrädare för teatern och förtroendemannen. Om frågan inte kan lösas på detta sätt, ska den förhandlingsordning som anges i detta avtal iaktas.

84 § Förtroendemannens ställning

1. En förtroendeman är skyldig att iaktta bestämmelserna och avtalen om anställningsförhållanden i kollektiv- och arbetsavtal, arbetstiden, chefernas föreskrifter och andra förpliktelser som härrör från anställningsförhållandet.

2. En arbetstagare som tjänstgör som förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget överföras utan hans eller hennes samtycke till en annan uppgift med lägre lön än lönen för hans eller hennes tidigare uppgift. En förtroendeman får inte avskedas på grund av uppdraget som förtroendeman.
3. Om det är nödvändigt att avskeda anställda, ska de arbetstagare som tjänstgör som förtroendemän sägas upp till sist. Arbetsgivaren får säga upp en förtroendemans arbetsavtal endast på lagstadgade grunder (hänvisningsbestämmelse).

85 § Förtroendemannens arbetslokal

Förtroendemannen ska om möjligt ges ändamålsenlig kontorsutrustning och IT-apparatur, e-post på jobbet och en lämplig lokal där han eller hon kan förvara de handlingar och kontorsredskap som behövs för skötandet av förtroendemannauppdraget.

86 § Ersättning för inkomstbortfall

1. Om en förtroendeman har beviljats ledigt för förtroendemannauppdraget, ska han eller hon betalas ordinarie lön för denna tid. Teatern har dock rätt att av särskilda skäl i enskilda fall besluta om att lönen ska betalas till förtroendemannen på något annat sätt. I vissa fall när förtroendemannens lönenivå har permanent blivit väsentligt högre på grund av t.ex. ordinarie arbetstid och placeringsarrangemang kan sålunda en lön som överskrider den ordinarie lönen enligt prövning betalas.
2. Med nämnda ersättningar som av särskilda skäl beviljas vid sidan av den ordinarie lönen har avtalsparterna avsett ersättningar för söndagsarbete och andra ersättningar för användning av arbetstid som ingår i den ordinarie inkomstnivån för arbetstagare som blivit valda till förtroendemän.
3. En förtroendeman kan inräkna i sin arbetstid den tid som han eller hon på uppmaning av sin chef använder för att på fritiden sköta de uppgifter som hör till förtroendemannauppdraget. Eftersom den tid som används för dylika uppdrag också kan innebära övertid, ska denna omständighet beaktas när förtroendemannen ges uppdrag som ska skötas på fritiden.
4. För att ersättningar för reskostnader ska kunna betalas till förtroendemannen enligt avtalsbilagan om ersättningar av reskostnader krävs det att reseförordnandet ges av arbetsgivaren och att resan är nödvändig för att förtroendemannauppgifterna ska kunna skötas.

87 § Ersättning för uppdraget som förtroendeman

En särskild ersättning för skötandet av uppgifterna som förtroendeman ska betalas till förtroendemannen. Beloppet av ersättningen bestäms av det antal personer som förtroendemannen företräder på följande sätt:

- 1) 57,00 euro per månad om det gäller 1-49 anställda
- 2) Ersättning betalas också till viceförtroendemannen när denne sköter den ordinarie förtroendemannens uppgifter i stället för den sistnämnde
- 2) 72,00 euro per månad om det gäller 50 eller flera anställda.

88 § Utbildning av förtroendemän

1. Förtroendemannen och biträdande förtroendemannen ska om möjligt ges tillfälle att delta i utbildning som gemensamt godkänts av förbunden och som är ägnad att öka hans eller hennes färdigheter att sköta förtroendemannauppdraget.
2. En total kurstid på högst trettio (30) dagar under ett kvalifikationsår minskar inte semestertiden under året i fråga, även om lön inte betalades för kurstiden.

VII KAPITEL: PERMITTERING AV EN ARBETSTAGARE OCH AVSLUTNING AV ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

89 § Permittering av en arbetstagare

1. Permittering av en arbetstagare grundar sig på bestämmelserna i den gällande arbetsavtalslagen, i lagen om samarbete inom företag (hänvisningsbestämmelse) och i detta kapitel.

Förhandsinformation om permittering

2. Om arbetsgivaren beslutar att en arbetstagare ska permitteras av ekonomiska eller produktionsorsaker på grund av minskade arbetsuppgifter, ska arbetsgivaren efter att ha fått information om den nödvändiga permitteringen omedelbart och om möjligt senast tre månader före början av permitteringen ge förhandsinformation till den behöriga förtroendemannen och, om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, till Arbetskraftsmyndigheterna. Orsaken till permitteringen, den uppskattade tidpunkten och längden samt det uppskattade antalet permitterade arbetstagare enligt yrkesgrupp ska framgå av förhandsinformationen.

Utredningsförfarande (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker)

3. Innan arbetstagaren avgör om arbetstagarna ska meddelas om permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker på grund av permanent eller temporärt minskade arbetsuppgifter, ska arbetsgivaren förhandla om åtgärdens grunder, verkningar och alternativ med de arbetstagare eller den förtroendeman som saken gäller. Ett ärende som gäller en bestämd arbetstagare ska i första hand behandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga. Om arbetsgivaren, arbetstagaren eller förtroendemannen kräver, ska även arbetsgivaren och förtroendemannen i fråga förhandla om frågan.

Tillämpningsanvisning

Det saknas grund för permittering av andra orsaker än att arbetet temporärt minskar, om arbetsgivaren kan enligt 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen rimligen omplacera arbetstagaren eller utbilda honom eller henne för nya uppgifter. Grund för permittering på grund av temporärt minskade arbetsuppgifter finns inte, om arbetsgivaren kan på det sätt som avses i den nämnda paragrafen i arbetsavtalslagen skäligen anvisa arbetstagaren något annat arbete eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov.

Meddelande om permittering

4. En anmälningstid på minst en månad ska iakttas när en arbetstagare permitteras.

Tillämpningsanvisning

Tiden för meddelande om permittering är längre än den anmälningstid som anges i arbetsavtalslagen.

Vid permittering av en arbetstagare är arbetsgivaren inte anmälningsskyldig i de fall som avses i 5 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, när arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden av någon annan orsak än permitteringen.

Det kan inte bestämmas att permittering ska börja eller sluta under arbetstagarens lediga dag. Permittering ska sålunda börja och avslutas under en dag som utan permitteringen hade varit en arbetsdag för arbetstagaren.

Senareläggning av permittering

- Om nya temporära arbetsuppgifter uppenbarar sig hos arbetsgivaren under permitteringsperioden, kan arbetsgivaren senarelägga den anmälda permitteringstidpunkten. Arbetsgivaren kan på denna grund uppskjuta permitteringstidpunkten endast en gång utan att lämna ett nytt meddelande om permittering, och endast för den tid som det uppkomna arbetet varar.

90 § Upphävande av ett arbetsavtal

Överföring till deltidsarbete i arbetsavtal, upphävande av arbetsavtal och förfarandet vid upphävandet anges i bestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om samarbete inom företag (hänvisningsbestämmelse), om inte något annat bestämts i 91 § och 92 § nedan.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna om avslutandet av ett arbetsavtal (6-8 kap. i arbetsavtalslagen) och upphävandet av ett arbetsavtal (9 kap. i arbetsavtalslagen) har inte bifogats till detta avtal bortsett från de bestämmelser som särskilt nämns i 91 § 1, 5, 7 och 8 punkten.

91 § Uppsägning av ett arbetsavtal

Meddelande om grunderna för uppsägning (orsak som beror på arbetstagaren eller ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker)

- Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen underrätta honom eller henne om huvudpunkterna i grunderna för uppsägning som beror på arbetstagaren eller som sker av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker samt om datum då arbetsavtalet upphör.

Grunder för uppsägning (orsak som beror på arbetstagaren)

- Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal som är i kraft tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren utan de sakliga och vägande grunder som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Vid sidan av de grunder på vilka ett arbetsavtal kan hävas enligt arbetsavtalslagen, anses grunder för uppsägning också vara bestämda orsaker som beror på arbetstagaren, såsom försummelse av arbetsuppgifter, underlåtenhet att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren inom ramen för sin behörighet att leda arbetet har meddelat, brott mot ordningsregler, omotiverad frånvaro och uppenbar ovarsamhet i arbetet.

Uppsägningstider

3. En arbetsgivare och en arbetstagare ska vid upphävande av ett arbetsavtal iaktta de uppsägningstider som anges i 6 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, dock så att de kortare uppsägningstider som arbetsgivaren ska iaktta inte ska tillämpas på ett sätt som skadar arbetstagaren. Uppsägningstiderna bestäms på grundval av längden av oavbrutet anställningsförhållande.

Tillämpningsanvisning

Om inte något annat avtalats i arbetsavtalet, ska arbetsgivaren vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dygn, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat över ett år men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat över fyra år men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat över åtta år men högst tolv år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat över tolv år.

Om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dygn, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat över fem år.

Vid beräkning av anställningsförhållandets längd som bestämmer uppsägningstiden beaktas endast den tid som arbetstagaren utan avbrott har tjänstgjort hos arbetsgivaren i ett anställningsförhållande. Till exempel moderskapsledighet, värnpliktstid eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet. Värnpliktstiden inräknas dock inte i tiden för anställningsförhållandet.

Avvikelser från de allmänna uppsägningstiderna

4. Arbetsgivare och regissörer, dramaturger, scenografer, koreografer, danskonstnärer och cirkusartister ska vid uppsägning av arbetsavtal iaktta en uppsägningstid på sex månader.

Försummelse att iaktta uppsägningstiden

5. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att betala arbetstagaren full lön för uppsägningstiden.

Om en arbetstagare säger upp sig från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden i engångsersättning för försummelse att iaktta uppsägningstiden. Arbetsgivaren får dra av detta belopp från arbetstagarens slutlön enligt bestämmelserna om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Om någondera av parterna endast delvis försummar att iaktta uppsägningstiden, gäller betalningsskyldigheten motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Ersättning för lön för uppsägningstiden som en permitterad arbetstagare förlorar

6. En arbetstagare som enligt 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen säger upp sitt arbetsavtal efter att en tills vidare verkställd permittering har utan avbrott varat minst 200 dagar har rätt att få ersättning för den skada som orsakas av förlusten av lönen för uppsägningstiden eller en del av den.

Verkställande av uppsägning (orsak som beror på arbetstagaren)

7. Arbetsgivaren ska säga upp ett arbetsavtal av orsaker som beror på arbetstagaren inom rimlig tid efter att arbetsgivaren har blivit underrättad om grunden för uppsägningen. Innan uppsägningen verkställs ska arbetstagaren ges möjlighet att bli hörd om grunden för uppsägningen av arbetsavtalet. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde när han eller hon blir hörd.

Ersättning för grundlös uppsägning av arbetsavtal (orsak som beror på arbetstagaren)

8. En arbetsgivare som i strid med de grunder som nämns ovan på 2 punkten har sagt upp eller hävt ett arbetsavtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning enligt 12 kap. i arbetsavtalslagen.

Utredningsförfarande (ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker)

9. Innan arbetsgivaren avgör om arbetstagarna ska sägas upp på grund av permanent minskade arbetsuppgifter av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska arbetsgivaren iakta det utredningsförfarande som avses i 89 § 3 punkten ovan.

92 § Ordning för nedskärning av arbetskraft (ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker)

Vid uppsägning och permittering av en arbetstagare av ekonomiska och produktionsorsaker ska om möjligt iakttas en regel enligt vilken de arbetstagare som är viktiga för teaterverksamheten och de arbetstagare som delvis förlorat sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst ska sägas upp eller permitteras till sist. Om arbetstagarna är på dessa grunder likvärdiga, ska det också västas vikt vid omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikter och längden av anställningsförhållandet.

93 § Pensionering, beviljande av rehabiliteringsstöd och återkomst till arbetet

1. En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet.

Tillämpningsanvisning

En arbetstagare kan flexibelt avgå med ålderspension i en ålder av 63 – 68 år, men tidigare pensionering kräver uppsägning.

2. Om en arbetstagare har beviljats rehabiliteringsstöd för viss tid och anställningsförhållandet av denna orsak upphör, är arbetsgivaren, om arbetsförmågan återställs, skyldig att ordna arbetstagaren ett arbete som motsvarar arbetstagarens yrkeskunnighet och arbetsförmåga, förutsatt att arbetstagaren presenterar ett godtagbart läkarintyg över sin arbetsförmåga för arbetsgivaren. Om arbetstagaren har i ett dylikt fall på egen begäran blivit anställd på nytt, ska anställningsförhållandet anses ha fortgått utan avbrott, när förmåner enligt kollektivavtalet beviljas. Den tid under vilken arbetstagaren har fått rehabiliteringsstöd för viss tid inräknas inte i anställningsförhållandet.
3. Ett anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad då arbetstagaren har uppnått avgångsåldern. Arbetstagarens avgångsålder är pensionsåldern enligt det pensionssystem som tillämpas på honom eller henne.

VIII KAPITEL: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

94 § Trygghet på äldre dagar

1. För att säkerställa arbetstagarnas utkomst med tanke på arbetsförmåga och ålderdom betalar teatern varje månad ett penningbelopp till Näyttämöväen Vanhuudenturvasäitiö. Beloppets storlek fastställs av delegationen för Näyttämöväen Vanhuudenturvasäitiö.
2. Grunderna för betalning av bidragen har definierats i bidragsreglementet för Näyttämöväen Vanhuudenturvasäitiö. De förbund som representerar teatrarna förbinder sig att handla så att stiftelsen kan fungera enligt sina stadgar.

Protokollsanteckning

Enligt ett beslut av delegationen för Näyttämöväen Vanhuudenturvasäitiö av den 15 december 1998 är stiftelsen stängd för nya teatrar, och enligt ett beslut av den 30 november 2004 för nya arbetstagare.

95 § Ekonomisk förmån som motsvarar grupplivförsäkring

Efter att en arbetstagare som har tjänstgjort vid teatern har avlidit, betalar arbetsgivaren en ekonomisk förmån som motsvarar grupplivförsäkring enligt centralorganisationernas överenskommelse.

96 § Arbetstagarnas adress- och telefonuppgifter

Arbetstagarnas adress- och telefonuppgifter jämte ändringar ska omedelbart delges teatern. De som utför konstnärligt och självständigt arbete samt arbetsledare och mästare ska lämna dessa uppgifter också för den tid de avlägsnar sig från orten.

97 § Teaterns rätt till föreställningen och delar av den

1. Ett program eller delar av ett program som övats i teatern får inte utan tillstånd av teatern och eventuell ersättning som teatern yrkar framföras någon annanstans i oförändrad eller omarbetad form innan två år har förflutit sedan det sista uppförandet vid teatern.
2. Material som teatern äger eller innehar, såsom roller, översättningar till finska och noter, får inte överlämnas till utomstående i original eller kopia.

Tillämpningsanvisning

Vid sidan av teaterns tillstånd krävs det tillstånd av upphovsrättsinnehavarna, om verken ska användas någon annanstans än vid teaterföreställningar.

98 § Bestämmelser om upphovsrätt

1. Den som utför konstnärligt och självständigt arbete samt danskonstnärer och cirkusartister har rätt att på förhand bekanta sig med den information om föreställningarna som teatern ger de offentliga medierna. Teatern registrerar de scenbilder som behövs för information, arkivering och representation medan scenografen övervakar registreringen.
2. Teatern kan utan ersättning offentliggöra fotografier och ljud- eller bildupptagningar som tagits vid föreställningar och repetitioner för att presentera teaterverksamheten och marknadsföra repertoaren.

Teatern kan överlämna inspelningar till Teatermuseets arkiv enligt gällande avtal om Teatermuseets audiovisuella arkiv mellan organisationerna i teaterbranschen och Teatermuseet.

3. Teatern får inte utan regissörens eller dramaturgens tillstånd och eventuellt avtalad ersättning överlämna till en tredje part den pjästext som dramaturgen bearbetat eller den regitext som regissören har använt.
4. Teatern får inte utan scenografens tillstånd och eventuellt avtalad ersättning överlämna till en tredje part helheten eller en upphovsrättsligt betydande del av scenografin och kostymerna eller en affisch som scenografen har designat.
5. Teatern ska komma överens med regissören, dramaturgen, scenografen, ljus- och ljuddesignern och koreografen som har deltagit i planeringen av föreställningen eller med någon annan medarbetare som på det sätt som avses i upphovsrättslagen har deltagit i förberedandet av pjäsen eller dansstycket om överföring av föreställningen till en anordning med vilken den kan lagras och om hur sådan inspelning ska kunna framföras. Teatern har rätt att temporärt överlämna inspelningen till koreografen för att de som deltar i föreställningen ska kunna ägna sig åt personliga övningar eller uppvärmnings- eller inhoppsspetitioner.
6. Om föreställningen ska förflyttas till andra förhållanden än de som repeterats, ska saken avgöras genom förhandlingar med regissören, dramaturgen, scenografen, ljus- och ljuddesignern samt koreografen. När en sådan förflyttning äger rum ska regissören, scenografen, ljus- och ljuddesignern samt koreografen ges möjlighet att på förhand bekanta sig med de nya förhållandena och avtala med ledningen för teatern om de extra repetitioner som de förändrade förhållandena orsakar.

IX KAPITEL: HUR MENINGSSKILJAKTIGHETER OM TOLKNING AV KOLLEKTIVAVTALET SKA LÖSAS

99 § Förhandlingsförfarande

1. En företrädare för arbetsgivaren och å andra sidan arbetstagaren eller den förtroendeman som företräder arbetstagaren ska omedelbart försöka genom förhandlingar lösa meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtalet.
2. Om en fråga inte kan lösas på detta sätt, kan den överföras för förhandling till en tjänsteman, som företräder arbetsgivaren och som särskilt utsetts för uppdraget, och den lokala fackföreningen (lokala förhandlingar).
3. Om en lösning inte kan nås genom lokala förhandlingar, kan en avtalspart hänskjuta frågan till förhandlingar på förbunds nivå som förs mellan de undertecknade organisationerna.
4. Förhandlingar på förbunds nivå ska, vid äventyr att talan förverkas, yrkas inom tre månader efter att de lokala förhandlingarna har upphört.
5. Med hänsyn till tvistens karaktär eller andra särskilda skäl kan en avtalspart hänskjuta en meningsskiljaktighet om tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtalet direkt till förhandlingar på förbunds nivå.
6. Lokala förhandlingar ska inledas inom två veckor, och förhandlingar på förbunds nivå inom tre veckor, efter att yrkandet med meddelande om de frågor som ska förhandlas har framställts till motparten, om inte parterna kommer överens om en längre tidsfrist. Förhandlingar på förbunds nivå ska yrkas skriftligen.
7. Förhandlingarna anses ha upphört den dag då förhandlingsparterna har gemensamt fastställt saken eller då någondera av parterna har skriftligen meddelat att den för sin del anser att förhandlingarna har slutförts.
8. Protokoll ska föras över lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå. Protokollet ska granskas på det sätt som förhandlingsparterna avtalat. I de fall då de lokala förhandlingarna är resultatlösa och den ena avtalsparten önskar hänskjuta frågan till förhandlingar på förbunds nivå ska den omtvistade frågan och båda parternas ståndpunkt refereras i protokollet över de lokala förhandlingarna. Ett exemplar av protokollet ska sändas till bägge avtalsparterna.

100 § Preskription av rätten till förhandling och käromål

1. Förhandlingar för att lösa en tvist som gäller ett yrkande som grundar sig på kollektivavtalet ska vid äventyr att talan förverkas yrkas inom ett år sedan utgången av det kalenderår under vilket den aktuella händelsen ägde rum eller den aktuella omständigheten uppkom.

2. Talan får inte väckas vid arbetsdomstolen innan de förhandlingar på förbunds nivå som avses i detta avtal har förts. Käromål ska vid äventyr att talan förverkas anhängiggöras vid arbetsdomstolen inom fyra månader efter att förhandlingarna på förbunds nivå har upphört.

BILAGA 1: LÖNESÄTTNING FRÅN DEN 1 MAJ 2011

De uppgiftsrelaterade lönerna för arbetstagare med månadslön som lyder under detta avtal bestäms enligt uppgiftsbeteckningen på följande sätt:

1 TEKNISK PERSONAL

1a) Mästare
Arbetsledning 1786,08 – 2649,24

Behörighet: minst tvåårig yrkesutbildning i branschen eller yrkesexamen i branschen eller minst sexårig erfarenhet i den egna branschen.

Till denna grupp hör bl.a.

Arbetsledare
Föreståndare för kostymateljén
Förmän i måleriet/verkstaden
Mästare

1b) Krävande yrkesuppdrag 1726,98 – 1932,28

Till denna grupp hör bl.a.

Biträdande mästare
Frisörskor/maskörer
Inspicienter
Skräddare
Skötare av ljus-/ljudeffekter
Snickare/metallarbetare/dekortillverkare
Sömmare
Tillverkare av rekvisita

1c) Yrkesuppdrag 1661,63 – 1798,54

Till denna grupp hör bl.a.

Kostymvårdare/påklädare
Rekvisitaskötare
Scenarbetare (skötsel av det undre och/eller övre maskineriet, andra uppgifter som kräver yrkesutbildning)
Skötare av ljus-/ljudeffekter
Sufflörer

1d) 1506,97 – 1653,43

Till denna grupp hör bl.a.

Garderobskötare

Scenarbetare
Städare
Vaktmästare

2 KONTORSANSTÄLLDA

2a) Producenter 2154,83 – 3351,80

En producent arbetar självständigt och svarar för produktionen.

2b) Funktionärer som utför självständigt planerings-, försäljnings- och informationsarbete och funktionärer som svarar för arbetsledningen och projekt

1790,07 – 2633,65

Behörighet: högskole- eller institutsexamen som lämpar sig för uppgiften.

Till denna grupp hör bl.a.

Byråföreståndare
Byråsekreterare
Ekonomisekreterare
Försäljnings- och marknadsföringssekreterare
Informationssekreterare/informatör
Kurator
Marknadsföringsplanerare
Produktionssekreterare
Produktionsplanerare

2c) 1726,31 – 2083,57

Behörighet: minst lämplig yrkesutbildning på skolstadiet.

Till denna grupp hör bl.a.

Bokförare
Kanslistor
Kassörer
Löneräknare
Lönesekreterare
Skötare av biljettkassan/biljettförsäljningen

2d) 1619,79 – 1946,99

Till denna grupp hör bl.a.

Biljettförsäljare
Allmän kontorspersonal, bl.a. personalvaktmästare, receptionister, telefonister, kontorsbiträden

3 KONSTNÄRLIG PERSONAL

Regissörer, dramaturger	fr.o.m. 18.03.2011 fr.o.m. 01.05.2011	2154,28 – 3498,22 2180,13 – 3540,20
Scenografer, ljud- och ljusdesigner	fr.o.m. 18.03.2011 fr.o.m. 01.05.2011	2040,47 – 3336,15 2064,96 – 3376,18

Den nämnda avlöningen kräver utbildning på högskolenivå eller motsvarande behörighet som skaffats på något annat sätt. Om denna behörighet saknas, kan 10 procent lägre lön betalas under de tre första åren av yrkesverksamhet.

Tillämpningsanvisning

Med yrkesverksamhet avses anställning vid en professionell teater.

Koreografer	fr.o.m. 18.03.2011 fr.o.m. 01.05.2011	1960,45 – 3204,66 1983,98 – 3243,12
-------------	--	--

Behörighet: högskoleexamen eller motsvarande behörighet som skaffats på något annat sätt.

Om denna behörighet saknas, kan 10 procent lägre lön betalas under de tre första åren av yrkesverksamhet.

Tillämpningsanvisning

Med yrkesverksamhet avses anställning vid en professionell teater.

Danskonstnärer / cirkusartister	fr.o.m. 18.03.2011 fr.o.m. 01.05.2011	1688,89 – 2616,25 1709,16 – 2647,65
Danskonstnärer / cirkusartister med högskoleutbildning	fr.o.m. 18.03.2011 fr.o.m. 01.05.2011	1888,89 – 2816,25 1911,56 – 2850,05

BILAGA 2: ERSÄTTNING FÖR RESKOSTNADER

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt

1. Bestämmelserna i denna bilaga ska tillämpas på resor och föreställningar utanför teatern i hemlandet.
2. Överenskommelse om övriga besök än de som nämns på 1 punkten ska ingås med arbetstagaren/föreningen.
3. Ersättning för reskostnader, dagtraktamente, måltidsersättning, logiersättning och nattresepenning ska betalas i reseersättning för tjänsteresor.
4. Reskostnader anses vara de tilläggskostnader som tjänsteresan har orsakat arbetstagaren.

2 § Tjänsteresa

1. En tjänsteresa som ger rätt till ersättning för reskostnader anses vara en resa som gjorts i teaterns ärenden och som inte ingår i de normala arbetsuppgifterna. Resan ska grunda sig på ett förordnande från teatern.

Tillämpningsanvisning

En tjänsteresa ska grunda sig på ett reseförordnande som givits av någon i chefsposition eller av ett organ som kan utfärda förordnandet med stöd av en fullmakt eller en bestående föreskrift i reglemente eller instruktioner. Betecknande för tjänsteresor är att arbetsuppgifterna inte sköts på normalt sätt och att de kräver färder utanför arbetsplatsen.

2. En resa som hör till arbetstagarens normala uppgifter anses dock vara en tjänsteresa, om det redan när resan ordnas är känt att inkvartering och övernattnig ingår i resan.

3 § Tjänsteutövningsresa

Definition

1. Med en tjänsteutövningsresa avses en resa som hänför sig till arbetstagarens normala arbetsuppgifter och som görs på eller utanför teaterns verksamhetsområde under ett resdygn. Vid tjänsteutövningsresor ersätts färden från ett verksamhetsställe till ett annat och färden med ett fortskaffningsmedel som ordnats eller anvisats av arbetsgivaren från den avtalade startplatsen till ett bestämt verksamhetsställe och tillbaka.

Tillämpningsanvisning

Vid tjänsteutövningsresor gäller det resor som normalt ingår i arbetsuppgifterna, dvs. som sker dagligen, varje vecka eller annars periodiskt.

Ersättning för reskostnader

2. På tjänsteutövningsresor tillämpas 6 §, 7 §, 8 §, 14 § 2 punkten, 15 § och 16 §.

Ersättning som motsvarar partiellt dagtraktamente

3. En ersättning som motsvarar partiellt dagtraktamente betalas för arbetsrelaterade resor som varar minst 10 timmar och som görs till en annan kommuns område minst 150 km från den permanenta arbetsplatsen eller bostaden.

Tillämpningsanvisning

När det gäller definitionen av permanent arbetsplats se tillämpningsanvisningen i 4 § 3 punkten.

4 § Ersättningar som betalas för arbetsresor

1. Tur- och returresor från bostaden till verksamhetsstället, arbetsplatsen eller mötesplatsen, dvs. arbetsresor, ger inte rätt till de ersättningar som avses i denna bilaga, bortsett från de fall som avses på 2-4 punkten i denna paragraf.
2. Om en arbetstagare har anvisats en permanent arbetsplats och om en resa från bostaden till det första verksamhetsstället eller på motsvarande sätt från det sista verksamhetsstället tillbaka till bostaden medför större kostnader än resan till den permanenta arbetsplatsen, ska skillnaden mellan kostnaderna betalas enligt bestämmelserna om reskostnader i denna bilaga.

Tillämpningsanvisning

Exempel på hur skillnaden mellan reskostnader betalas:

X har en permanent arbetsplats A och bor alldeles nära den. Det medför X alltså inga reskostnader att anlända till den permanenta arbetsplatsen.

Under arbetsdagen reser X från den permanenta arbetsplatsen A till verksamhetsstället B. Längden av färden är 10 km, och kollektivtrafik kan inte användas på grund av tidtabellerna. Det gäller en tjänsteutövningsresa som avses i 3 §, och X betalas ersättning för reskostnaderna från A till B enligt användning av egen bil. Restiden inräknas i arbetstiden.

Efter att arbetsdagen avslutats kl. 16.30 reser X från verksamhetsstället B till ett tredje verksamhetsställe C som befinner sig på ett avstånd av 40 km. Därefter återvänder X till sin

bostad som är 50 km därifrån. Resorna från verksamhetsstället B efter arbetsdagen till verksamhetsstället C och därifrån hem är arbetsresor som i regel inte ersätts och inte ingår i arbetstiden. Men eftersom X orsakas extra reskostnader av resan till det tredje verksamhetsstället C jämfört med de normala reskostnaderna till den permanenta arbetsplatsen, ska X betalas, i ersättning för skillnaden mellan reskostnaderna, resan från B till C och från C hem (90 km) enligt användning av egen bil enligt 4 § 2 punkten.

- Om arbetsplatsen temporärt förflyttas så att reskostnaderna från den permanenta bostaden till det nya verksamhetsstället avsevärt överskrider kostnaderna till den vanliga arbetsplatsen, ska den del av reskostnaderna som överskrider de vanliga reskostnaderna ersättas under högst sex månader.

Tillämpningsanvisning

När kostnader för arbetsresor ersätts, anses den permanenta arbetsplatsen vara den fasta arbetsplats där arbetstagaren stadigvarande arbetar eller, om sådan saknas, där han eller hon mestadels arbetar, tar emot arbetsorder, förvarar sina arbetsredskap eller som på andra motsvarande grunder kan anses vara hans eller hennes huvudsakliga arbetsplats. Om flera verksamhetsställen är på nämnda grunder likvärdiga, ska endast ett av dem anses vara den permanenta arbetsplatsen, när reskostnader ersätts.

- Om något bestående verksamhetsställe inte har definierats på grund av arbetsuppgifternas natur, ska resan från bostaden till det första verksamhetsstället och från det sista verksamhetsstället till bostaden ersättas enligt bestämmelserna om reskostnader i denna bilaga till den del de överskrider 15 km per arbetsdag.

5 § Tiden för arbetsresor

- Tjänste- och tjänsteutövningsresor ska göras på så kort tid som möjligt och med så små totala kostnader som möjligt med hänsyn till att resan och uppgifterna ska kunna skötas så ändamålsenligt som möjligt. När de totala kostnaderna utvärderas, ska ersättning för reskostnader och dagtraktamente, men också eventuellt inbesparad arbetstid, beaktas.

Tillämpningsanvisning

Den som utfärdar ett reseförordnande ska vid behov på förhand fastställa det mest ändamålsenliga och för teatern mest förmånliga transportsättet. Annars ska den som godkänner reseräkningen avgöra saken efteråt. Tillstånd att använda egen bil under tjänste- och tjänsteutövningsresor innebär i praktiken endast ett förhandsställningstagande som underlättar prövningen.

- Ersättningen för tjänste- och tjänsteutövningsresor kan inte överskrida det belopp som skulle betalas om resan hade gjorts på det för teatern mest fördelaktiga sättet enligt 1 punkten.

ERSÄTTNING FÖR RESKOSTNADER

6 § Egentliga reskostnader

1. Ersättning betalas för färd-, plats- och sovvningsbiljetter, fraktagifter och andra jämförbara nödvändiga avgifter som hänför sig till den egentliga resan.
2. Parkeringsavgift på flygplatser, järnvägsstationer och hotell ersätts enligt verifikation, dock endast för tre dagar per tjänsteresa. Övriga parkeringsavgifter ersätts inte.

Tillämpningsanvisning

Exempelvis försäkringsavgifter anses inte vara nödvändiga avgifter.

Om en arbetstagare har varit tvungen att betala diverse avgifter för transport av arbetsredskap eller andra jämförbara nödvändiga föremål, ska det betalade beloppet ersättas.

7 § Grunder för ersättning för reskostnader

Ersättning för reskostnader betalas på följande grunder:

Kommunikationsmedel:

Tåg Båt Flyg	Det mest förmånliga alternativet.
Spårväg, buss eller annan kollektivtransport	Enligt officiell taxa.
Taxi	Den betalda transportavgiften, dock högst enligt officiell taxa.
Hyrd motorbåt Övriga transportmedel	Det betalda, dock högst skäliga, beloppet.

8 § Kilometerersättning

1. Ersättning för kostnader för resor som gjorts med arbetstagarens eget forskaffningsmedel, eller ett forskaffningsmedel som han eller hon innehar, ska betalas enligt skattestyrelsens beslut och de tariffer som skattestyrelsen årligen fastställer. Webblänk: www.vero.fi.
2. I huvudstadsregionen och i andra stora kommuner där skötandet av tjänsteuppdrag i huvudsak kräver resor i urban rusningstrafik kan enligt teaterns prövning de kostnadsersättningar för resor med bil som nämns på 1 punkten betalas höjda med högst 1 cent per kilometer.
3. Om flera personer som deltar i en tjänste- eller tjänsteutövningsresa eller som transporteras som en del av arbetet i ett forskaffningsmedel som ägs eller innehas av en arbetstagare under samma tjänste- eller tjänsteutövningsresa, ska för var och

en av dem dessutom betalas 3 cent per kilometer, utöver den ovan nämnda ersättningen.

DAGTRAKTAMENTE

9 § Villkor för betalning av dagtraktamente

Dagtraktamente kan betalas om en tjänsteresa sträcker sig 15 km från arbetstagarens bostad och arbetsplats, mätt enligt den vanligaste färdvägen med hänsyn till om avresan och återkomsten sker från/till bostaden eller arbetsplatsen.

10 § Resdygn

1. Det resdygn som ligger som grund för bestämning av dagtraktamente är den tidsperiod på 24 timmar som börjar då arbetstagaren avlägsnar sig från arbetsplatsen eller bostaden, och löper ut då han eller hon återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.
2. En tjänsteresa anses dock inte ännu ha avslutats då arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen enbart för att överlämna eller byta ut arbetsredskap, ta emot nya arbetsorder eller utföra andra likartade kortvariga arbetsuppgifter förutsatt att han eller hon omedelbart därefter fortsätter tjänsteresan.

11 § Timgränser för partiellt och fullt dagtraktamente

1. Partiellt dagtraktamente ska betalas då en tjänsteresa har varat
 - 1) över åtta timmar, eller
 - 2) över sex timmar, om över tre timmar av resan ägde rum mellan kl. 16.00 och kl. 07.00.
2. Fullt dagtraktamente ska betalas då en tjänsteresa har varat över 12 timmar.

När en tjänsteresa har varat över ett resdygn och det sista fulla resdygnet överskrids med över två timmar, ska ett partiellt dagtraktamente betalas för detta knappa resdygn om den överskridande tiden är högst 12 timmar och ett nytt fullt dagtraktamente om den överskridande tiden är mera än 12 timmar.

Tillämpningsanvisning

Exempel:

En tjänsteresa börjar tisdag kl. 06.00 och slutar torsdag kl. 15.00. Resdygnet beräknas:

tis.	ons.	tors.
06.00 -	06.00 -	06.00 – 15.00

Resan omfattar två fulla resdygn och ett knappt resdygn som underskrider 12 timmar. Två fulla dagtraktamenten och ett partiellt dagtraktamente ska betalas för resan.

12 § Beloppet av dagtraktamente

Beloppet av dagtraktamente beslutas av skattestyrelsen och överensstämmer med den tariff som årligen fastställs. Webblänk: www.vero.fi.

13 § Nedsatt dagtraktamente

Om en arbetstagare har under något resdygn fått, eller haft möjlighet att få, kostnadsfri lunch och middag, eller lunch och middag som ingått i priset för färdbiljetten eller hotellrummet, ska ett dagtraktamente nedsatt med 50 procent betalas för detta resdygn. Redan en kostnadsfri måltid är tillräcklig grund för nedsatt dagtraktamente.

Tillämpningsanvisning

Dagtraktamentet ska inte nedsättas, om priset för hotellrum eller övrig logi inkluderar frukost och eftermiddags- eller kvällskaffe.

ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

14 § Måltidsersättning

1. Om dagtraktamente inte betalas för en tjänsteresa som varat över sex timmar men om arbetstagaren har på egen bekostnad intagit en måltid någon annanstans än vanligen på ett avstånd av minst 10 km från arbetsplatsen eller bostaden, ska 9,00 euro betalas till honom eller henne i måltidsersättning.
2. Om en arbetstagare måste under en tjänsteutövningsresa som varar över sju timmar och sträcker sig minst 15 km från arbetsplatsen eller bostaden inta en måltid på egen bekostnad någon annanstans än vanligen, ska 2,02 euro betalas till honom eller henne i måltidsersättning förutsatt att arbetsgivaren inte har ordnat någon bespisning under resan och att dagtraktamente inte betalats för tjänsteutövningsresan.

Tillämpningsanvisning

Det gäller det vanliga matstället när arbetstagaren kan själv välja matstället och äta till normalt pris. Så är fallet på tjänsteutövningsresor då resan omfattar en bestämd rutt och bestämda objekt som besöks. När det gäller måltider någon annanstans än vanligen ska ett kvitto eller någon annan utredning av kostnaderna vid behov presenteras. Utredningen saknar i sig betydelse med tanke på beloppet av ersättningen. Vägkost ersätts inte.

15 § Villkor för logiersättning

1. Logiersättning betalas vid sidan av dagtraktamente enligt hotellföretagets kvitto eller någon annan tillförlitlig verifikation, dock högst enligt maximibeloppet i 16 §. Om betalningen för logi inkluderar måltidsförmåner, ska bara priset för rummet betalas.

- Om en teater ordnar logi, ska denna möjlighet utnyttjas om inkvarteringen uppfyller rimliga krav. Om den möjlighet som teatern erbjuder inte utnyttjas, ska endast det belopp som motsvarar kostnaden för teaterns inkvarteringserbjudande betalas som logiersättning.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller vanligen bara de ersättningar som betalas till hotellföretag. Dessutom har olika samfund s.k. vilolokaler för vilka de driver in en ersättning, trots att det inte gäller hotellverksamhet. Om inkvarteringsavgiften omfattar måltider bortsett från frukost, betalas logiersättning endast för rumspriset. Måltider som debiterats ska specificerat framgå av hotellräkningen.

När en teater betalar för helpension som omfattar både kost och logi, ska nedsatt dagtraktamente betalas till arbetstagaren. Om teatern betalar enbart för logi, ska fullt dagtraktamente betalas till arbetstagaren.

Ersättningen består högst av det fastställda maximibeloppet, om inte teatern av särskilda skäl beslutar annorlunda.

- Logiersättning kräver att arbetstagaren har befunnit sig på tjänsteresa eller i arbetsuppgifter på inkvarteringsorten eller någon annanstans än på hemorten minst fyra timmar från kl. 21.00 till kl. 07.00 och att han eller hon därför varit tvungen att anlita inkvarteringstjänster.

16 § Beloppet av logiersättning

- Maximibeloppet av den logiersättning som avses i 15 § är:
 - i Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla: 158 euro
 - i övriga kommuner: 98 euro
- Genom beslut av teatern i fråga kan logiersättning som överskrider nämnda maximibelopp av särskilda skäl i enskilda fall betalas.

Tillämpningsanvisning

En särskild orsak kan t.ex. vara att endast logi som överskrider maximikostnaderna är tillgänglig på orten eller att arbetsgivaren har på förhand bokat inkvarteringen.

17 § Nattresepenning

- Nattresepenning på 10 euro ska betalas för sådana resdygn som ger rätt till dagtraktamente och av vilka över 12 timmar använts till tjänsteresa eller tjänsteutövning varav minst fyra timmar har infallit mellan kl. 21.00 och kl. 07.00.

Tillämpningsanvisning

Nattresepenning betalas t.ex. när arbetstagaren övernattar hos släktingar.

2. Nattresepenning betalas inte om

1) logiersättning betalas till arbetstagaren, eller

2) arbetstagaren får en särskild ersättning för sovplats på tåg eller hyttplats på båt eller resan sker med båt eller tåg där passageraren har möjlighet att bo, eller

3) arbetstagaren har på grund av kostnadsfri inkvartering ordnad av teatern inga övriga inkvarteringskostnader.

ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER FÖR TJÄNSTERESOR UTOMLANDS

18 § Allmänt

Vid betalning av reskostnader, dagtraktamente och hotellkostnader ska bestämmelserna i 1 § - 10 § och 15 § 2 punkten iakttas.

19 § Dagtraktamente

1. Dagtraktamente bestäms enligt det land eller den region där resdygnet löper ut. Om resdygnet löper ut på båt eller flyg, bestäms dagtraktamentet enligt det land eller den region varifrån båten eller flyget senast avgått eller, vid avgång från Finland, vart det först anländer.
2. För den del av en tjänsteresa som överskrider det sista fulla resdygnet betalas dagtraktamente på följande sätt:
 - 1) 35 procent av dagtraktamentet för det sista fulla resdygnet som löpte ut utomlands, om den överskridande tiden är över två timmar
 - 2) 65 procent av dagtraktamentet för det sista fulla resdygnet som löpte ut utomlands, om den överskridande tiden är över tolv timmar
 - 3) den tid som överskrider ett fullt resdygn som avslutas i hemlandet ersätts enligt bestämmelserna om inhemskt dagtraktamente.
3. Om den totala tiden för en tjänsteresa underskrider 24 timmar, ska dagtraktamente betalas enligt de bestämmelser och belopp i euro som gäller resor i hemlandet. Om en tjänsteresa dock har överskridit 15 timmar och om fem timmar av tiden har tillbringats utomlands för tjänsteutövning eller av någon annan giltig orsak, ska dagtraktamente bestämmas enligt landet eller regionen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Exempel:

X åker på tjänsteresa hemifrån Rovaniemi den 1 april kl. 07.00 så att han eller hon först anländer till Helsingfors varifrån X samma dag åker vidare med båt till Sverige kl. 18.00. X anländer till Sverige den 2 april kl. 08.30. Tjänsteresan fortsätter samma dag från Sverige till

Danmark varifrån X anländer med flyg nästa dag, den 3 april, till Helsingfors kl. 21.00. Tjänsteresan avslutas den 4 april kl. 10.00, när X anländer hem till Rovaniemi.

Dagtraktamente bestäms på följande sätt:

Det första resdygnet:
01.04 kl. 07.00 – 02.04 kl. 07.00

Eftersom resdygnet löper ut på båten och båten från Finland först anländer till Sverige, betalas dagtraktamente för Sverige för det första resdygnet.

Det andra resdygnet:
02.04 kl. 07.00 – 03.04 kl. 07.00

Eftersom resdygnet löper ut i Danmark, betalas dagtraktamente för Danmark för det andra resdygnet.

Det tredje resdygnet:
03.04 – 04.04 kl. 07.00

Eftersom det förra resdygnet som löpte ut utomlands i detta fall överskrids med över 12 timmar, betalas 65 procent av dagtraktamentet för Danmark för det tredje resdygnet.

Det fjärde resdygnet:
04.04 kl. 07.00 –

Eftersom resdygnet (24 h) ännu fortsätter i Finland, betalas inhemskt dagtraktamente för det fjärde resdygnet. I detta fall gäller det partiellt dagtraktamente.

4. När det gäller båtseminarier och mötes- och kurskryssningar betalas dagtraktamente enligt bestämmelserna och reglerna om inhemskt dagtraktamente.

20 § Nedsatt dagtraktamente och ersättning för hotell

1. Kostnadsfria måltider sänker utrikesdagtraktamentet enligt bestämmelserna i 13 §.
2. Om ersättning för hotell vars grundpris inkluderar de nämnda måltiderna överskrider ersättningens maximibelopp ska den överskridande delen beaktas så att den tilläggs till det nedsatta dagtraktamentet som nämns på punkt 1, dock högst så att fullt dagtraktamente inte överskrids.
3. Ersättning för hotell betalas mot räkning, dock högst till det fastställda maximibeloppet. Ersättningen omfattar grundpriset för rummet, eventuell skatt och fast betjäningssavgift.
4. Ersättning för hotell kräver att arbetstagaren har vistats på orten där hotellet är beläget minst fyra timmar mellan kl. 21.00 och kl. 07.00.

21 § Beloppet av utrikesdagtraktamente och ersättning för hotell utomlands

Beloppet av utrikesdagtraktamente och ersättning för hotell utomlands överensstämmer med motsvarande belopp för statstjänstemän. Webblänk: www.vero.fi.

22 § Ersättning för diverse kostnader

Följande kostnader ersätts dessutom som kostnader för tjänsteresa:

- 1) flygskatt,
- 2) pass- och visumsavgifter samt nödvändiga läkemedels- och vaccinationsavgifter,
- 3) användning av taxi till eller från flygbyrån eller flygplatsen när det är uppenbart nödvändigt, ekonomiskt eller ändamålsenligt med hänsyn till omständigheterna,
- 4) avgift för resgodsförsäkring till ett försäkringsbelopp av högst 1500 euro och avgift för engångsreseförsäkring som tecknas av en tjänsteman för en tjänsteresa på högst 31 dagar till den del den berättigar till kostnadsersättning på grund av sjukdom eller olycksfall under resan eller inställande eller avbrytande av resan, eller en avgift på högst 50 euro för reseförsäkring som tecknas av en tjänsteman för ett helt år,
- 5) sakligt motiverade nödvändiga telefon- och faxkostnader som hänför sig till ordnandet av en tjänsteresa och arbetsfrågor,
- 6) hyra för säkerhetsfack i samband med hotellinkvartering, och
- 7) andra nödvändiga jämförbara kostnader.

VISSA BESTÄMMELSER

23 § Reseförskott

En arbetstagare har rätt att få reseförskott för en tjänsteresa. När det gäller tjänsteresor som underskrider 24 timmar kan den del av förskottet som motsvarar dagtraktamentet lämnas obetald.

24 § Reseräkning

1. En reseräkning ska göras upp på ett formulär för reseräkningar som godkänts av teatern. Räkningen ska omfatta en utredning av syftet med resan, transportsättet, färdvägen och datum för avgång från och ankomst till varje enskild ort. Den som utfärdade reseförordnandet ska dessutom nämnas i räkningen. Behövliga verifikationer ska bifogas till reseräkningen.

2. Verifikationer på uppkomna kostnader i den mån sådana givits ska bifogas till reseräkningen.

25 § Presentering av reseräkning och betalning av ersättningar

1. En reseräkning ska lämnas in utan dröjsmål efter att resan avslutats. Betalning av ersättning för reskostnader kräver att reseräkningen ska presenteras senast inom två månader efter att resan avslutats för den person som enligt gällande bestämmelser ska godkänna räkningen. När räkningen tas emot ska ankomstdagen antecknas på handlingen.
2. Om en reseräkning av skäl som inte beror på arbetstagaren inte har kunnat lämnas in inom den tid som nämns på 1 punkten, kan räkningen presenteras omedelbart efter att hindret har upphört.
3. Ersättning för reskostnader ska betalas inom två månader efter att reseräkningen har presenterats.

BILAGA 3: BEFATTNINGSBESKRIVNING FÖR REGISSÖRER, KOREOGRAFER, DRAMATURGER, SCENOGRAFER SAMT LJUS- OCH LJUDESIGNER

Befattningsbeskrivning för regissörer

1. Regissören svarar för den konstnärliga helheten av det scenuppförande som han eller hon har regisserat.
2. Regissören svarar för att föreställningen färdigställs inom de ramar som avtalats med teatern.
3. Regissören leder en arbetsgrupp som består av de konstnärliga och tekniska medarbetare som behövs för förberedandet av den föreställning som han eller hon regisserar.
4. Regissören gör en framställning om rollfördelningen i de pjäser som han eller hon regisserar för teaterledningen som ska fastställa rollfördelningen. Regissören ska vid behov motivera sitt förslag också för en företrädare för skådespelarna.
5. Regissören övervakar uppförandet av de pjäser som han eller hon regisserat. Teatern kan dock enligt överenskommelse temporärt eller permanent överföra övervakningen till någon som godkänns av båda parterna.
6. Alla eventuella ändringar i föreställningarna som avviker från överenskommelsen ska förhandlas med regissören.
7. Regissören deltar i planeringen och beredningen av teaterns hela konstnärliga verksamhet på lång och kort sikt.
8. En representant som valts av regissörerna är medlem i teaterns förvaltningsorgan.

Befattningsbeskrivning för koreografer

1. En koreograf svarar för de danskonstnärliga elementen i ett scenuppförande och/eller den rörliga och innehållsmässiga regin av föreställningen.
2. Koreografen arbetar antingen som den som svarar för den konstnärliga helheten av en självständig dansföreställning eller som samarbetspartner till eller underställd regissören av scenuppförandet.
3. Koreografen svarar för förberedandet av föreställningens danskonstnärliga och/eller rörliga element tillsammans med teatern och/eller regissören i enlighet med arbetsavtalet.
4. Koreografen presenterar sin plan för teatern och/eller regissören för godkännande. Den godkända planen kan inte ändras utan ömsesidigt samtycke.

5. Koreografen leder en arbetsgrupp som omfattar danskonstnärerna i den föreställning som han eller hon koreograferat samt andra konstnärliga medarbetare som deltar i föreställningens danskonstnärliga och/eller rörliga delar. Koreografen förhandlar om frågor som gäller föreställningen med den konstnärliga arbetsgruppen och/eller teaterledningen: om val av danskonstnärer, rollfördelning, repetitionstidtabell, scenografiska element och arbetarskydd.
6. Koreografen bevakar uppförandet av dansföreställningar eller -scener som han eller hon har koreograferat på ett sätt som avtalats på förhand. Teatern och koreografen kan dock enligt överenskommelse temporärt eller permanent överföra bevakningen till någon som godkänns av båda parterna. Inhopp ska avtalas på motsvarande sätt.
7. Alla ändringar som gäller koreografi och/eller föreställningens danskonstnärliga element och som inte kan betraktas som obetydliga ska avtalas med koreografen.
8. Om koreografen på grund av ändringar i föreställningen eller repetitionsförhållandena är tvungen att planera ändringar i koreografin eller verkets rörliga element, ändringar som inte kan betraktas som obetydliga, ska en särskilt avtalad kompensation betalas till honom eller henne för detta arbete.
9. Under turnéer och gästspel har koreografen rätt att säkerställa nivån av uppförandet av de dansföreställningar eller -scener som han eller hon har planerat och att få en särskilt avtalad kompensation för detta.
10. En representant för koreograferna/danskonstnärerna är medlem i den delegation eller motsvarande kommitté som planerar och förbereder teaterns repertoar och övriga konstnärliga arbete.

Befattningsbeskrivning för dramaturger

1. Dramaturgen deltar i planeringen och beredningen av teaterns program och övriga konstnärliga verksamhet, gör framställningar om kommande pjäser på repertoaren för teaterledningen och den konstnärliga avdelningen och är närvarande vid förvaltningsorganens möten när repertoarfrågor behandlas.
2. Dramaturgen bekantar sig med inhemsk och utländsk dramatik, ger vid behov utlåtanden om pjäser, upprätthåller kontakter med inhemska dramatiker och pjäsförmedlare och följer med inhemska och utländska teaterhändelser och pressen i branschen. Ett avtal ska alltid ingås mellan arbetstagaren och teatern om uppföljning av inhemska och utländska teaterevenemang under arbetstid och om hur detta arbete ska ersättas.
3. Dramaturgen bearbetar och adapterar pjäs- och andra texter i dialogform eller delar av dem för teaterrepertoaren. Dramaturgen som deltar som ordinarie medlem i den arbetsgrupp som förbereder föreställningen ska garanteras tillräcklig arbetstid för dramaturgisk bearbetning av texten och för arbete med regissören och den övriga arbetsgruppen. Annat arbete som utförs samtidigt med detta arbete ska avtalas med dramaturgen. En särskilt avtalad upphovsrättsersättning ska betalas för självständigt dramatiseringsarbete, om arbetet i huvudsak utförts utanför arbetstiden och ersättningen har särskilt avtalats på förhand mellan teatern och dramaturgen.

4. Dramaturgen deltar när det gäller det egna arbetet i de förhandlingar som förs om förberedandet av pjäsen och är vid behov närvarande under repetitioner.
5. Dramaturgen deltar i redaktionen av material om enskilda pjäser och repertoarer för teaterns publikationer.
6. En representant som valts av dramaturgerna är medlem i teaterns förvaltningsorgan, delegation och konstnärliga avdelning.

Befattningsbeskrivning för scenografer

1. I denna befattningsbeskrivning syftar beteckningen scenograf på både dekoratörer och kostymdesigner.
2. Scenografen svarar för sin del för helheten av föreställningen genom att planera de visuella och funktionella ramarna för föreställningen.
3. Scenografen presenterar sin plan för teatern i den form som godkänts tillsammans med regissören. Planen ska godkännas av teatern innan repetitionerna inleds. Den godkända planen kan inte ändras utan ömsesidigt samtycke.
4. Scenografen ger detaljerade anvisningar om sin plan till den personal som ska genomföra planen och övervakar hur arbetet genomförs ända fram till premiären. Scenografen godkänner kvaliteten av det utförda arbetet.
5. Scenografen har rätt att förhandla om standarden och lämpligheten av det grafiska materialet i den planerade föreställningen.
6. Om dekoratören också tjänstgör som kostymdesigner eller som kostymdesigner/dekoratör, ska en särskild ersättning betalas för detta arbete.
7. En representant som valts av scenograferna är medlem i den delegation eller motsvarande kommitté som planerar och förbereder teaterrepertoaren och annat konstnärligt arbete.

Befattningsbeskrivning för ljusdesigner/ljuddesigner

1. En ljus-/ljuddesigner svarar för sin del för helheten av föreställningen genom att designa föreställningens ljus-/ljudeffekter.
2. Ljus-/ljuddesignern presenterar för teatern sin förhandsplan i en form som godkänts tillsammans med regissören. Planen ska godkännas av teatern innan repetitionerna inleds. Den godkända planen kan inte ändras utan ömsesidigt samtycke.
3. Ljus-/ljuddesignern ger detaljerade anvisningar om sin plan till den personal som ska genomföra planen och övervakar hur arbetet genomförs ända fram till premiären

genom att delta i olika faser av arbetet. Ljus-/ljuddesignern godkänner kvaliteten av det utförda arbetet.

4. Om ljusdesignern också tjänstgör som ljuddesigner eller om ljuddesignern tjänstgör som ljusdesigner, ska en särskild ersättning betalas för detta arbete.
5. Om ljus-/ljuddesignern är på grund av föreställningsomständigheterna tvungen att planera ändringar i ljuseffekter eller audioakustik, ska han eller hon betalas en ersättning som särskilt avtalas.

Om ljus-/ljuddesignern inte deltar i turnéer eller gästspel, har han eller hon rätt att säkerställa nivån av genomförandet av de planerade föreställningarna under turnéer och gästspel.

6. En representant som valts av ljus-/ljuddesignerna är medlem i den delegation eller motsvarande kommitté som planerar och förbereder teaterrepertoaren och annat konstnärligt arbete.

BILAGA 4: UTBILDNINGSAVTAL

1 § Vidareutbildning, kompletterande utbildning och omskolning

1. Teatern ska på anhållan bevilja en arbetstagare som har fått statens konstnärstipendium för minst sex månader ledighet från arbetet utan lön för minst två månaders utbildning under en tidsperiod som anses lämplig, exempelvis från början av nästa teatersäsong, förutsatt att arbetstagaren har lämnat in sin ansökan till teatern åtta månader innan utbildningen eller kursen inleds. Teatern ska om möjligt ordna ledighet från arbetet även vid andra tidpunkter, förutsatt att ansökningsen har tillställts teatern i tillräckligt god tid. Ledighet från arbetet på två månader begränsar inte arbetstagarens semester eller andra villkor som hänför sig till den fortsatta anställningen.
2. Teatern kan sända en arbetstagare till kurser som hänför sig till arbetstagarens yrke, varvid teatern betalar arbetstagaren de direkta kostnader som orsakas av detta (kursavgifter, anskaffning av kursmaterial, kostnader för resor och logi) utan att arbetstagarens lön minskar. Ersättning för reskostnader och dagtraktamente betalas enligt bilaga 2 i detta avtal.
3. De undertecknade organisationerna godkänner som yrkesutbildning de yrkeskurser som ordnas av Teaterhögskolan, Tammerfors universitet och Aalto-universitetets Konstindustriella högskolan och som de själva gemensamt ordnar eller accepterar. För de arbetstagare som blivit antagna till dessa kurser försöker teatern ordna ledighet från arbetet, om ansökningsen lämnats in i tillräckligt god tid. Ledighet från arbetet beviljas helt eller delvis med lön. Ledighet från arbetet med partiell lön är möjligt då arbetstagaren har för utbildningen fått ekonomiskt stöd från teatern eller något annat samfund.

2 § Fackföreningspolitisk och motsvarande utbildning

1. För att främja samarbetet och upprätthålla arbetsfreden rekommenderar de undertecknade organisationerna att parterna ska ordna gemensam utbildning som gäller anställningsfrågor och arbetarskydd.
2. Teatern kan sända förtroendemannen och/eller arbetarskyddsfullmäktige, som kan vara en och samma person, till kurser som förbunden tillsammans ordnar eller godkänner. Teatern ersätter arbetstagarens månadslön utan att dra av de direkta kurskostnaderna, dock högst för fem arbetsdagar under teateråret. Ersättning för reskostnader och dagtraktamente betalas enligt bilaga 2 i detta avtal för högst fem arbetsdagar under teateråret.

BILAGA 5: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM TIMAVLÖNADE ARBETSTAGARE

1 § Tillämpningsområde

Följande bestämmelser i detta avtal ska tillämpas på timavlönade arbetstagare i teatern:

- 2 § Arbetsgivarens allmänna rättigheter
- 3 § Inledning av ett anställningsförhållande
- 4 § Arbetstagarnas uppgifter och skyldigheter
- 5 § Lokala avtal
- 7 § Arbetsfred
- 8 § Indrivning av medlemsavgift i en fackförening
- 28 § Tekniskt dagarbete
- 31 § Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början och teateråret
- 32 § Nattarbete
- 33 § Arbetsskiftsförteckning
- 35 § Fritid per vecka
- 37 § En särskild bestämmelse om fridagar
- 39 § Dygnsvila
- 40 § Dagliga vilotider
- 43 § Definition av mertidsarbete och hur det ska ersättas
- 45 § Definition av övertidsarbete och hur det ska ersättas
- 46 § Begränsningar av övertidsarbete
- 47 § Ersättning för övertidsarbete
- 48 § Ersättning för arbete på söndagar och dagar före helgdagar
- 49 § Definition av kvälls- och nattarbete och hur det ska ersättas
- 50 § Allmänna förutsättningar för betalning av arbetstidsersättningar
- 51 § Begränsningar av betalning av arbetstidsersättningar
- 52 § Beräkning av timlön samt penning- och ledighetsersättning och tidpunkten för betalning
- 53 § Inräkning av res- och kurstid i arbetstiden
- 54 § Inräkning av tid för hälsoundersökningar och –kontroller i arbetstiden
- 76 § Studieleddighet
- 94 § Trygghet på äldre dagar
- 99 § Förhandlingsförfarande
- 100 § Preskription av rätt till förhandling och käromål, samt

i tillämpliga delar avtalskapiteln om avlöning, förtroendeman, permittering och avslutning av ett anställningsförhållande samt bilagan om ersättning för reskostnader.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna i denna bilaga gäller inte arbetstagare som anställts som biträden, kvällsskådespelare eller för motsvarande uppgifter.

2 § Beräkning av timlön

Timlön beräknas utifrån den uppgiftsrelaterade lönen och eventuella individuella tillägg enligt beteckningarna i bilaga 1 som divideras med den timlönsdivisor som nämns i 52 § 1 punkten.

3 § Lön för sjukdomstid, olycksfall i arbete och moderskapsledighet

1. Vid beräkning av lön för sjukdomstid, olycksfall i arbete och moderskapsledighet iakttas de kalendertider som nämns i 69 §, 71 § och 73 § i detta kollektivavtal.
2. Lön betalas under dessa kalendertider dock endast för de sjukdagar som hade varit arbetsdagar.
3. Om arbetstiden under olika arbetsdagar och arbetsveckor varierar, ska den genomsnittliga arbetstiden utvärderas enligt medeltalet av arbetstiden under de 60 kalenderdagar som föregick sjukdomen.

4 § Arbetstid

1. Arbetsdagarna enligt det arbetsavtal som gjorts upp för varje enskild pjäs består av repetitions- och föreställningsdagarna.
2. Oändamålsenligt korta arbetsskift ska undvikas. Längden av ett arbetsskift är minst 2,5 timmar.

5 § Semester, semesterlön och semesterpenning

1. Längden av semestern bestäms enligt 60 § i avtalet.
2. Under semestertiden betalas semesterlön på följande sätt:

Semesterlönen för timavlönade arbetstagare som lyder under 14 timmars förtjänstregeln bestäms enligt 11 § i semesterlagen;

Semesterlönen för timavlönade arbetstagare som lyder under 35 timmars förtjänstregeln bestäms enligt 12 § i semesterlagen.
3. Semesterpenning bestäms enligt 65 § i avtalet.
4. En arbetstagares rätt till ledighet och semesterersättning bestäms enligt 57 § och 66 § i avtalet.

6 § Ersättning för helgdagar som infaller på vardagar

1. För långfredagen, andra påskdagen, Kristi himmelfärdsdagen, midsommaraftonen och, när de inte infaller på lördag eller söndag, för nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen och annandag jul ska arbetstagarna betalas sju timmars lön, och från och med 2002 sju timmar 39 minuters lön, i ersättning för helgdagar som infaller på vardagar. Ersättningen bestäms enligt den genomsnittliga timförtjänsten under föregående avlöningsperiod, oavsett om arbetstagaren jobbat eller varit ledig under de nämnda dagarna. När Kristi himmelfärdsdag infaller den första maj, betalas ersättning dock inte.

Tillämpningsanvisning

Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas utifrån den utbetalda eller till betalning förfallande lönen för den arbetade tiden under föregående avlöningsmånad, bortsett från lönepåslaget för nödarbete och övertid, så att förtjänsten divideras med antalet arbetstimmar.

Semesterlön, lön för sjuk- och moderskapsledighet o.dyl. anses dock inte vara lön som betalas för utförd arbetstid.

2. När en arbetsdag enligt systemet med arbetstimmar övergår i en extra ledig dag på grund av självständighetsdagen, betalas ersättning enligt 1 punkten till en arbetstagare förutsatt att hans eller hennes anställningsförhållande omfattar minst sex faktiska arbetsdagar före självständighetsdagen och att han eller hon inte har varit frånvarande dagen före eller efter självständighetsdagen enligt systemet med arbetstimmar.
3. Deltidsanställda betalas, på ett sätt som avviker från det nämnda, ersättning för helgdagar som infaller på vardagar enligt det antal timmar som hade varit deras regelbundna arbetstid utan den dag som nämns på 1 punkten.

Tillämpningsanvisning

När det gäller timavlönade deltidanställda som enligt sina avtal regelbundet arbetar varje vecka under bestämda veckodagar, t.ex. onsdagar, torsdagar eller fredagar, ska ersättning för helgdagar som infaller på vardagar betalas, när ersättningen gäller en sådan veckodag som vanligen är arbetsdag, om ledigt beviljas under dagen i fråga.

Om arbetstagaren har arbetat under de helger som infaller på hans eller hennes arbetsdagar, ska ersättning för helgdag som infaller på vardag inte betalas.

Arbetstiden bestäms enligt villkoren i arbetsavtalet eller, om de inte kan klargöras, enligt hur villkoren de facto utformats.

Om det t.ex. gäller en deltidanställd arbetstagare som anställts för en särskild pjäs och vars arbetsdagar varierar och förändras varje vecka, betalas ersättning för helgdagar som infaller på vardagar inte alls.

En arbetstagare som under teateråret inledde tjänstgöringen den 1 september och som därefter har tilldelats alla fredagar som arbetsdagar, med tre undantag, anses arbeta regelbundet på fredagarna. Han eller hon ska betalas ersättning för julafton som infaller på en fredag, om ledigt beviljats den dagen.

Den genomsnittliga arbetstiden bedöms enligt medelarbetstiden under de 60 arbetsdagar som föregår helgen som infaller på en vardag.

4. Ersättning för en helgdag som infaller på en vardag betalas dock inte om arbetstagaren har utan tillstånd eller med arbetsgivarens tillstånd utan lön varit frånvarande från arbetet under både arbetsdagen före och efter helgen på vardag enligt systemet för arbetstimmar.

BILAGA 6: AVTAL OM ARBETSPLATSDEMOKRATI

1 § Representation i teaterns styrelse

1. En arbetstagare som inbördes valts av regissörerna och dramaturgerna och en arbetstagare som föreslagits av lokalorganisationen för Teater- och Mediearbetarna rf ska väljas till teaterns styrelse.
2. Personalrepresentanterna i styrelsen får utan begränsningar delta i styrelsens allmänna och detaljbehandling av ärenden.
3. En företrädare för regissörerna och dramaturgerna och en företrädare för de tekniska arbetarna ska ingå i teaterstyrelsens arbetsutskott. I teaterstyrelsens andra inbördes valda avdelningar och arbetsgrupper ska företrädare för Teater- och Mediearbetarna rf vara representerade enligt deras styrelserepresentanters prövning.
4. En arbetstagare som på det nämnda sättet deltar i styrelsens arbete får inte bli föremål för påtryckningar eller avskedas på grund av denna uppgift.
5. De frågor som behandlas i styrelsen, dess utskott och avdelningar får inte utan styrelsens tillstånd meddelas till andra.
6. Styrelsens, utskottens och avdelningarnas möten ska om möjligt hållas vid tidpunkter när personalrepresentanterna kan delta i mötena utan att teaterarbetet förhindrar deltagandet.
7. Arbetstagarna har rätt att ge ett gemensamt utlåtande när teaterdirektör anställs.

2 § Delegation

1. Delegationen har till uppgift att i den egna teatern behandla de frågor som gäller personalen och det praktiska teaterarbetet.
2. Delegationen består av representanter som inbördes valts av den anställda teaterledningen och olika personalgrupper.
3. Delegationen ska sammankallas av ordförande minst två gånger per år och även vid andra tidpunkter om minst en tredjedel av delegationsmedlemmarna så kräver. Sammanträdet är behörigt att föra förhandlingar, om ordförande eller vice ordförande och en tredjedel av delegationsmedlemmarna är närvarande.
4. Personalen ska underrättas om de beslut som fattats på delegationens sammanträden.
5. Delegationens sammanträden ska inte hållas under lediga dagar, om inte enhälligt beslut fattas om detta.

3 § Konstnärlig kommission

1. Den konstnärliga kommissionen har till uppgift att i den egna teatern behandla de frågor som gäller den konstnärliga planeringen och det konstnärliga arbetet i teatern.
2. I den konstnärliga kommissionen ingår teaterledningen och representanter som inbördes valts av de olika personalgrupperna.
3. Den konstnärliga direktören för teatern tjänstgör som ordförande för den konstnärliga kommissionen.
4. Den konstnärliga kommissionen sammankallas av ordförande och även annars om minst hälften av medlemmarna i kommissionen kräver det. Sammanträdet är behörigt att föra förhandlingar, om ordförande och hälften av medlemmarna är närvarande.
5. Den konstnärliga kommissionens sammanträden ska inte hållas under lediga dagar, om inte enhälligt beslut fattas om detta.

4 § Produktionssammanträde

1. Produktionssammanträdet har till uppgift att behandla praktiska frågor som hänför sig till teaterns produktion.
2. Ledningen för teatern och representanter för olika personalgrupper deltar i produktionssammanträdet.
3. En representant för teaterledningen tjänstgör som ordförande för produktionssammanträdet.

BILAGA 7: REGLEMENTE

FÖRBEREDELSE AV EN FÖRESTÄLLNING

1 § Arbetsgrupp

En arbetsgrupp ska bildas för att förbereda en föreställning. Den leds av regissören/koreografen. I gruppen ingår dessutom scenografen, skådespelare och/eller danskonstnärer/cirkusartister samt andra nödvändiga medarbetare. Regissören/koreografen svarar i samarbete med teaterledningen för att arbetsgruppen bildas.

2 § Förberedelser för en uppgift

1. För att garantera tillräcklig planeringstid ska följande bestämmelser iakttas, om inte något annat avtalas. Regissören ska få tillgång till en komplett regibok på föreställningsspråket, eller en regibok som han eller hon annars accepterar, om möjligt sex (6) veckor, dock senast fyra (4) veckor före den tidpunkt då repetitionerna enligt överenskommelse ska börja. Om förberedandet av föreställningen emellertid kräver avsevärt dramaturgiskt arbete (granskning av översättningen, betydande nedskärning av personantalet, ändrad ordningsföljd av scenerna eller någon annan motsvarande bearbetning), ska regissören få tillgång till pjäsen senast åtta (8) veckor före den tidpunkt då repetitionerna enligt överenskommelse ska börja, om inte något annat avtalas med regissören och dramaturgen och om inte teatern på något annat sätt reserverar tillräckligt med tid och resurser för den dramaturgiska bearbetningen av pjäsen.
2. Tillräcklig tid för arbete med regissören och annat förberedande arbete ska ges den dramaturg, koreograf, scenograf och ljud- och ljusdesigner som deltar i förberedandet av föreställningen. Det material som behövs för planeringen ska tillställas medarbetaren om möjligt sex (6) veckor, dock senast fyra (4) veckor före den tidpunkt då repetitionerna enligt överenskommelse ska börja.

3 § Repetitioner

1. För förberedelse av en föreställning av normal längd ska teatern reservera ett antal repetitioner som motsvarar svårighetsgraden av föreställningen. Antalet repetitioner ska på förhand avtalas med regissören eller koreografen. Minst 40 repetitioner ska ordnas före en föreställning av normal längd, om inte något annat avtalas. Med repetition avses en arbetssituation då alla deltagande skådespelare eller danskonstnärer/cirkusartister samt den tekniska utrustning som de repeterade scenerna kräver står till buds vid behov. Användningen av teknik ska avtalas med ledningen för teatern.

2. Minst tre av dessa repetitioner är förberedande generalrepetitioner, och minst tre egentliga generalrepetitioner. Mellan dessa repetitioner ordnas vid behov korrigeringsrepetitioner då den nödvändiga tekniken är tillgänglig. Den sista repetitionen ska pågå som en föreställning och kan inte avbrytas. Efter repetitionen kan regissören eller koreografen ge skådespelarna och danskonstnärerna korta anvisningar. Generalrepetitionerna inför särskilt långa föreställningar ska separat avtalas mellan teatern och arbetsgruppen.

Tillämpningsanvisning

Vid den förberedande generalrepetitionen ska alla omständigheter som väsentligen inverkar på föreställningen, personer och utrustning (kostymer, peruker, sceninredning och rekvisita) överensstämma med den egentliga föreställningen. Vid den egentliga generalrepetitionen ska alla omständigheter och komponenter, bortsett från publiken, överensstämma med den egentliga föreställningen.

3. Vid sidan av de nämnda repetitionerna ska teatern vid behov ordna ett nödvändigt antal tekniska repetitioner på scenen. De tekniska repetitionerna ska omfatta minst två oavbrutna åtta (8) timmars arbetsdagar på scenen.

När antalet och tidpunkterna för tekniska repetitioner avtalas, ska teatern förhandla med arbetsgruppen och andra tekniska medarbetare som svarar för föreställningen (belysningsmästare, effektmästare, scenmästare).

Tillämpningsanvisning

Dessutom kan bl.a. följande repetitioner ordnas:

a) Installationsövningar ordnas (på scenen) när sceninredningen inklusive konstruktionerna är färdiga. Vid dessa repetitioner testas uppförandet och sammanfogandet av komponenterna i scendekoren, den flexibla funktionsdugligheten, hållbarheten, stabiliteten, säkerheten av konstruktionerna, obehindrade passager, sceninredning, utrustning och övriga motsvarande faktorer.

b) Ljud-, ljus- och övergångsövningar ordnas när dekoren och kostymerna är färdiga på scenen. Samtliga tekniska och konstnärliga medarbetare som behövs för att föreställningen ska löpa friktionsfritt ska vid behov delta i dessa repetitioner.

4. Ett på förhand avtalat antal sång-, dans-, orkester- och övriga nödvändiga specialrepetitioner ska ordnas. Om statister deltar i föreställningen ska det före den första generalrepetitionen ordnas tillräckligt många repetitioner där skådespelarna och statisterna är samtidigt närvarande.
5. Utomstående kan bara med tillstånd av regissören eller koreografen tillåtas följa med förberedande repetitioner och generalrepetitioner. Förhandlingar om frågan ska först föras med de andra medlemmarna i arbetsgruppen. Teaterpersonalen, medlemmarna i teaterns förvaltningsorgan och deras anhöriga har fritt inträde till den sista generalrepetitionen. På initiativ av eller med samtycke från arbetsgruppen och med tillstånd från teaterledningen kan publik inbjudas för att följa med repetitionerna av föreställningen under dess olika skeden.

4 § Arbetarskydd

1. När en föreställning förbereds, ska arbetsgivaren genom nödvändiga åtgärder se till medarbetarnas arbetarskydd och välbefinnande på arbetsplatsen och därvid fästa vikt vid omständigheter relaterade till bl.a. arbetet, arbetsförhållandena och den övriga arbetsmiljön samt de anställdas personliga förutsättningar.
2. Arbetstagarna ska i sitt arbete med de medel som står dem till buds sköta om sin egen och andra arbetstagares trygghet och hälsa. Arbetstagarna ska även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och varsamhet som arbetet och arbetsförhållandena kräver för att trygghet och hälsa ska upprätthållas.
3. En arbetstagare ska utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om brister i arbetarskyddet som han eller hon observerat och som kan skada eller äventyra arbetstagarnas trygghet eller hälsa.
4. Risker i arbetet kan utredas och utvärderas genom att faror och risker identifieras och bedöms i varje enskild produktion, varvid skade- och riskfaktorer som orsakas av bl.a. arbetet, arbetslokalen, den övriga arbetsmiljön och arbetsförhållandena beaktas samt, om de inte kan elimineras, deras betydelse för arbetstagarnas trygghet och hälsa utvärderas.

5 § Upprätthållande av föreställningens konstnärliga nivå

1. Efter att en föreställning färdigställts får inga ändringar göras i föreställningen utan förhandlingar med planerarna på de ansvarsområden det gäller.
2. Ett avtal om bevakning av föreställningen ska ingås mellan teaterledningen, regissören, koreografen och scenografen.
3. Minst en minnesträning ska ordnas för en pjäsföreställning i början av var fjärde vecka när den inte framförs. Teaterledningen och arbetsgruppen kan också i varje enskilt fall särskilt komma överens om något annat. För dans-/cirkusföreställningar ordnas minnesträning i början av var tredje vecka. På regissörens, koreografens eller den konstnärliga avdelningens förslag ordnas vid behov granskningsrepetitioner av föreställningarna på repertoaren, varvid minst 3 ½ timmar repetitionstid reserveras åt gången.

6 § Föreställningar utanför teatern

Om en föreställning förflyttas till en annan omgivning än där den repeterades, ska regissören, koreografen och scenografen ges möjlighet att på förhand bekanta sig med omgivningen. Om någon av de nämnda medarbetarna anser att extra repetitioner är nödvändiga, ska saken avtalas med teatern. Bevakningen av en föreställning på en annan ort ska separat avtalas mellan teatern och regissören, koreografen och scenografen. Gästspel utomlands ska alltid särskilt avtalas.

7 § Repetitions- och arbetslokaler

För repetitionerna av en föreställning ska teatern ordna en lokal som till storleken och karaktären motsvarar föreställningens behov och garanterar arbetsro. Teatern ska ordna lugna arbetslokaler som även annars uppfyller arbetets krav för regissören, dramaturgen, koreografen ja scenografen. En medarbetare kan enligt särskild överenskommelse arbeta någon annanstans än i teaterlokalerna.

8 § Information

Teaterns ledning och marknadsföring svarar i samarbete med de konstnärliga planerarna för information om föreställningar som förbereds och som finns på repertoaren.

BILAGA 8: TEATERKOLLEKTIVAVTAL FÖR GÄSTANDE REGISSÖRER, KOREOGRAFER, SCENOGRAFER OCH LJUS- OCH LJUDESIGNER

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal ska tillämpas på anställningsförhållanden som gäller gästregissörer, -koreografer, -scenografer och -ljus- och -ljuddesigner som anställs hos professionella teatrar.

2 § Arbetsavtal

De allmänna bestämmelserna i arbetsavtalet ska avtalas enligt den arbetsavtalsmodell som är bifogad till detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Tidpunkten för utförandet av arbetet ska så noggrant som möjligt registreras i arbetsavtalet, eftersom denna omständighet kan inverka på beloppet och villkoren för eventuell arbetslöshetsersättning.

3 § Grunder för lönesättning

Minimiarvodet för gäststartister definieras enligt den uppgiftsrelaterade lönen i avlöningsbilagan till kollektivavtalet för teaterbranschen som beräknas enligt följande koefficienter.

När månadslönen beräknas, ska den uppgiftsrelaterade lönen och arbetsklassificeringen avtalas vid förhandlingar mellan teatern och arbetstagaren. Uppgiftens konstnärliga och färdighetskrav ska beaktas i arbetsklassificeringen.

Timplönen kan beräknas utifrån månadslönen genom att använda den divisor för månadslön som nämns 52 § 1 punkten i kollektivavtalet.

4 § Koefficienter som ska tillämpas

	Regissör	Scenograf Ljus- och ljuddesigner	Koreograf
A.	4,5	3	3-4
B.	5,5	4	4-5
C.	3,5	2	2-3

Om en regi-, koreografi-, iscensättnings-, kläddesign-, ljusdesign- eller ljuddesignuppgift inklusive en planeringsperiod på fyra veckor fortgår i månader

längre än vad koefficienten enligt arbetsklassificeringen ger vid handen, ska en koefficient som minst överensstämmer med arbetets varaktighet tillämpas när arbetsavtalet görs upp.

5 § Grunder för klassificering av arbetet

A. Normalt arbete

B. Krävande och brett upplagt arbete

- det gäller ett krävande och brett upplagt regiarbete när pjäsen som ska uppföras kan till innehåll eller yttre dimensioner anses vara svårare än normalt och kräva era omfattande förberedelser och/eller ett avsevärt stort antal repetitioner,
- det gäller ett krävande och brett upplagt scenografi-, kostymdesign-, ljusdesign- eller ljuddesignarbete bl.a. när man har att göra med en planlösning som är svårare än normalt, stora scenutrymmen, ett stort antal personer, en tekniskt mera krävande lösning, en pjäs med stora rörliga inslag eller en pjäs som av någon annan anledning kräver en större arbetsinsats än normalt av scenografen/kostym-/ljus-/ljuddesignern,
- det gäller ett krävande och brett upplagt koreografiarbete bl.a. när verket innehåller avsevärt rikligt med musik/koreografi, en planlösning som är svårare än normalt, stora scenutrymmen, en tekniskt mera krävande lösning eller av någon annan anledning kräver en större arbetsinsats än normalt av koreografen eller om koreografen vid sidan av arbetet också är tvungen att träna de uppträdande (jfr. professionella/amatörer eller dubbel besättning).

C. Småskaligt arbete

- det gäller ett småskaligt regiarbete när föreställningens längd inte överskrider 60 minuter och pjäsen kräver avsevärt färre repetitioner än vanligen,
- det gäller ett småskaligt scenografi-, kostymdesign-, ljusdesign- eller ljuddesignarbete när arbetstiden och/eller uppgiften förblir mindre än normalt (A) på grund av verkets karaktär,
- det gäller ett småskaligt koreografiarbete när arbetstiden och/eller uppgiften förblir mindre än normalt (A) på grund av verkets karaktär. Om det gäller ett självständigt koreografiskt verk, ska verket vanligen fördelas mellan flera koreografer och uppgiften förblir därför mindre än normalt.

D. Kortfattat arbete

- det gäller ett kortfattat ljus- eller ljuddesignarbete när ljud-/ljusdesignern ger råd vid bearbetningen av ett nästan färdigt material till en ljus-/ljudvärld och när arbetstiden då blir klart kortare än normalt. Detta förfarande tillämpas under förhållanden som avviker från befattningsbeskrivningen för ljus- och ljuddesigner enligt bilaga 4. Lönekoeficienten är 1-3,

- det gäller ett kortfattat koreografiarbete när koreografen ger råd vid det rörliga uppförandet av verket så att arbetstiden förblir klart kortare än normalt. Lönekoeficienten är 1–3.

6 § Separata dansuppföranden

För koreografin till ett separat dansnummer i en föreställning betalas koreografen minst 191,77 euro i lön från den 1 februari 2010. För repetitioner betalas en och en halv timlön per utförd timme.

7 § Biträdande regissör

Den biträdande regissören arbetar under regissörens ledning men bär ett eget ansvar för regin. Han eller hon kan eventuellt svara för regisseringen av bestämda delar eller komponenter av föreställningen. Den biträdande regissörens arvode bestäms enligt regissörsarvodet utifrån den tid som använts för jobbet, utan att planeringskoefficienten beaktas.

8 § Arvode för flera uppdrag

När en arbetstagare svarar för två planeringsuppdrag (regi, scenografi, kostymer, ljus, ljud), kan 25 procent dras av från arvodet för det mindre planeringsuppdraget, om inte något annat avtalas.

Tillämpningsanvisning

Om den totala arbetsmängden inte väsentligen ökar, kan avdraget vara större, dock högst 60 procent. Ett arbete som ger anledning till ett större avdrag kan vara ett kortfattat eller småskaligt arbete.

När det gäller ytterligare uppgifter vid sidan av dessa, ska arvodet särskilt avtalas.

9 § Semesterersättning och semesterpenning

Arbetstagaren betalas 12,5 procent av det avtalade arvodet i semesterersättning och semesterpenning.

10 § Lönebetalning

En tredjedel av arbetstagarens arvode betalas vid undertecknandet av protokollet, en tredjedel när repetitionerna har börjat och resten senast dagen för premiären.

11 § Reskostnader

Dagtraktamente och andra ersättningar för reskostnader betalas till arbetstagaren enligt bilaga 2 till kollektivavtalet för teaterbranschen. Antalet resor, resesättet och datum för hotell- eller annan inkvartering ska avtalas genom arbetsavtal.

12 § Arvode för repetitioner och övervakning

1. Parterna kommer vid behov överens om övervakning.
2. Varje övervakningsgång anses vara 4 arbetstimmar som omfattar muntliga eller skriftliga anvisningar till andra medlemmar i arbetsgruppen och vid behov till andra medarbetare. Minst 2,5-faldig timlön ska betalas för övervakning.
3. Minst trefaldig timlön ska betalas till regissören, koreografen, scenografen och ljus- och ljuddesignern för uppvärmnings- och inhopsrepetitioner. Varje övervakningsgång anses vara 4 arbetstimmar. Förhandlingar om inhopsrepetitioner ska föras med regissören/koreografen. Regissören/koreografen får dock inte utan giltiga skäl avsäga sig sådana repetitioner.

Ett arvode enligt denna paragraf betalas på samma sätt till koreografer eller dramaturger som bara behövs vid enskilda repetitioner som konsulterande eller inövande koreografer eller dramaturger.

13 § Grunder för hävning och ersättningar

Uppskjutning av premiären

1. Om teatern efter dagen för undertecknandet ensidigt senarelägger den första offentliga föreställningen med högst två veckor, har arbetstagaren inte rätt att häva avtalet. Trefaldig timlön ska betalas för det tilläggsarbete som orsakas av uppskjutningen.
2. Om teatern efter dagen för undertecknandet ensidigt senarelägger den första offentliga föreställningen med över två veckor, har arbetstagaren rätt att häva avtalet. Då ska arbetstagaren vid hävandet av avtalet få en ersättning vars belopp bestäms på följande sätt:
 - Om repetitionerna inte har inletts i detta skede, får arbetstagaren en tredjedel av det avtalade arvodet i ersättning.
 - Om repetitionerna redan har inletts men det återstår ännu en månad till premiären, uppgår ersättningen till två tredjedelar av det avtalade arvodet.
 - Om mindre än en månad återstår till premiären, får arbetstagaren hela det avtalade arvodet.

3. Om avtalet inte hävs i de nämnda fallen, ska överenskommelse träffas om särskild ersättning för det tilläggsarbete och den eventuella skada som orsakas av senareläggningen.

Inställelse av något annat arbete

4. Om någondera av avtalsparterna helt och hållet häver ett arbetsavtal efter att avtalet har ingåtts, ska parten betala den andra avtalsparten 60 procent av det avtalade arvodet i ersättning, om återkallandet inte beror på arbetstagarens bevisliga sjukdom eller en eldsvåda i teatern eller någon annan jämförbar händelse som förhindrar teaterns verksamhet. Om arbetet redan har inletts, ska avtalsparten betala hela det avtalade arvodet.

14 § Särskilda bestämmelser

1. Om föreställningen måste förflyttas till andra föreställningslokaler eller om det sker ändringar i andra avtalade frågor, ska dessa och ersättningen för det extra arbete som därmed uppkommer alltid avtalas med arbetstagaren. Ersättning betalas enligt de timmar som krävs för arbetet.
2. Teatern ska se till att gästartisten har tillgång till ändamålsenliga arbetslokaler.
3. Om en koreograf är tvungen att själv dansa i s.k. inhoppsfall, ska 13 § 4 punkten i kollektivavtalet för teaterbranschen tillämpas på den ersättning som betalas till honom eller henne för uppgiften som danskonstnär.

BILAGA 9: ARBETSAVTAL FÖR GÄSTANDE REGISSÖRER, KOREOGRAFER, SCENOGRAFER, LJUS- OCH LJUDESIGNER

Arbetsgivare:

Adress:.....

Tel.:.....

Arbetstagare:

Personbeteckning:.....

Adress:.....

Tel.:.....

Bankkonto:.....

TYP AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE:

Visstidsanställning för perioden..... -

Grunden för visstidsanställning:.....

Arbetet ska utföras under perioden:..... -

Om provotid har avtalats följande:.....

Avtalet är i kraft från dagen för undertecknandet.

ARBETSUPPGIFT:

Arbetsuppgifternas viktigaste innehåll:.....

ARBETSTID:

Repetitionstidtabell:.....

Premiär:.....

LÖN:

Tillämpad uppgiftsrelaterad lön:.....

Antal individuella tillägg:.....

Koefficient:.....

Lön totalt (utan semesterersättning):.....

Semesterersättning är 12,5 procent som betalas vid den sista lönebetalningen.

ELLER

Överenskommelse om följande avtalslön (utan semesterersättning) har ingåtts:.....

Om timlön har avtalats:.....

Lönen betalas:.....

Följande saker som hänför sig till lönen har dessutom avtalats:.....

RESKOSTNADER:

Teatern betalar gästartistens reskostnader för alla gästdagar.

Om reskostnader har avtalats:.....

Om inkvartering har avtalats:.....

ARBETSGRUPP OCH REPETITIONER:

Följande komponenter i pjäsen/koreografin har avtalats och kan inte ensidigt ändras:

I arbetsgruppen deltar:

Om rollbesättningen har avtalats:

Om antalet repetitioner har avtalats:

Följande tekniska repetitioner har avtalats:

Om övervakning har avtalats:

UPPHOVSRÄTT:

Om upphovsrätt har följande avtalats:

.....

ÖVRIGA VILLKOR:

Dessutom ska teaterkollektivavtalet för gästande regissörer, koreografer, scenografer och ljus- och ljuddesigner iakttas. I övrigt ska kollektivavtalet för teaterbranschen i tillämpliga delar iakttas.

Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, det ena för arbetstagaren och det andra för arbetsgivaren.

PLATS OCH TID

.....

.....
företrädare för
arbetsgivaren

.....
arbetstagaren

BILAGA 10: ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR GÄSTANDE DANSKONSTNÄRER OCH CIRKUSARTISTER

1 § Minimilön

Följande minimilöner ska tillämpas på de danskonstnärer och cirkusartister som slutfört minst grundutbildning i branschen.

Föreställning fr.o.m. 01.05.2011
Danskonstnärer/
cirkusartister

A-uppdrag	160,46 euro per föreställning
B-uppdrag	131,99 euro per föreställning

En föreställningsersättning ska betalas till en gästande danskonstnär/cirkusartist för en generalrepetition som kan jämföras med en föreställning.

Klassificering av arbetsuppgifter

A-uppgift: uppgifter som kräver särskilt kunnande och/eller mångsidigt kunnande eller är annars krävande.

B-uppgift: uppgifter som kan omfatta mindre solobidrag.

Klassificeringen av arbetsuppgifter genomförs av den konstnärliga ledningen, koreografen och/eller regissören.

2 § Repetitionslön

Alternativ I fr.o.m. 01.05.2011

A-uppdrag	21,73 euro per timme
B-uppdrag	19,06 euro per timme

Alternativ II

Totalt 50 procent av föreställningslönen betalas för en repetition. När en repetition varar över fyra timmar, ska löner enligt alternativ I tillämpas på den arbetstid som överskrider fyra timmar.

Repetitionslönsalternativet ska avtalas när arbetsavtalet ingås.

Arbetsavtalet ska innehålla en särskild överenskommelse om statistuppgifter och därmed sammanbunden lön.

3 § Individuellt uppträdande

Lönen ska avtalas genom ett särskilt skriftligt arbetsavtal med arbetsgivaren. När lönen bestäms, ska den tid som används för förberedande av föreställningen uppgiftens svårighetsgrad beaktas.

4 § Inställelse av arbete

Om en föreställning eller en repetition på arbetsschemat inställs av en anledning som beror på teatern mindre än tio dygn före föreställningen, ska danskonstnären eller cirkusartisten betalas 75 procent av föreställnings- eller repetitionslönen.

5 § Ersättning för söndagsarbete

En lön höjd med 100 procent ska betalas för söndagsarbete.

6 § Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt semesterlagen, dock så att ersättningsbeloppet är 12 procent av lönen. Semesterersättningen betalas vid den sista lönebetalningen. Om anställningsförhållandet fortsätter under nästa spelsäsong, ska den semesterersättning som intjänats under det avslutade kvalifikationsåret dock betalas när det föregående teateråret löper ut.

7 § Lönebetalning

Lön betalas en gång per månad den femtonde eller den sista dagen i månaden.

8 § Arbetstagarens skyldigheter

En danskonstnär/cirkusartist är skyldig att delta i repetitioner enligt en arbetsplan som delges på förhand.

9 § Brott mot avtalet

Om en danskonstnär/cirkusartist gör sig skyldig till en förseelse som kan leda till avsked eller om någondera av avtalsparterna utan laglig grund häver arbetsavtalet, ska denna part betala den andra parten ett belopp som motsvarar lönebeloppet för den återstående avtalsperioden.

10 § Företagshälsovård

Arbetstagaren har rätt att vid behov använda de tjänster i företagshälsovården som ordnas av arbetsgivaren i enlighet med det lokala reglementet för företagshälsovård eller vedertagen praxis i teatern i de fall när danskonstnärens arbetsförmåga äventyras.

11 § Övriga villkor

Med hänsyn till arbetstider och övriga villkor som ska iakttas i anställningsförhållandet tillämpas följande bestämmelser i kollektivavtalet för teaterbranschen:

Bestämmelserna om arbetsolycksfall i deras helhet och de bestämmelser om yrkessjukdomar och sjukledighet som klart hänför sig till arbetet.

BILAGA 10B: AVTAL FÖR GÄSTANDE DANSKONSTNÄRER OCH CIRKUSARTISTER MED MÅNADSLÖN

Ett avtal för viss tid med månadslön kan ingås med gästande danskonstnärer och cirkusartister för en bestämd föreställning. Minimilönen för gästande danskonstnärer och cirkusartister är 2025,00 euro i början av avtalsperioden och 2049,30 euro från och med den 1 maj 2011.

Tillämpningsanvisning

Ett gästavtal är inte någon grund för deltidarbete.

Minimilönen höjs under avtalsperioden enligt generella lönehöjningar och de höjningar som nämns på punkt 3.11 i protokollet för undertecknande.

BILAGA 11: ARBETSAVTAL FÖR GÄSTANDE DANSKONSTNÄRER OCH CIRKUSARTISTER

ARBETSGIVARE:.....

Adress:.....

Tel.:.....

ARBETSTAGARE:.....

Personbeteckning:.....

Adress:.....

Tel.:.....

Bankkonto:.....

TYP AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE:

Visstidsanställning för perioden..... -

Grunden för visstidsanställning:.....

Om provotid har avtalats följande:.....

ARBETSUPPGIFT:

Arbetsuppgifternas viktigaste innehåll:.....

ARBETSTID:

Repetitionstidtabell:.....

Föreställningstidtabell:.....

LÖN:

Uppgiftsrelaterad lön:

Repetitioner:.....euro per timme eller.....euro per repetition

Föreställningar:.....euro per föreställning

Individuellt tillägg:.....

Lönen betalas.....

Semesterersättning är 12 procent av lönen och betalas vid den sista lönebetalningen.

RESKOSTNADER:

.....

ÖVRIGA VILLKOR:

Kollektivavtalet för teaterbranschen ska i övrigt i tillämpliga delar iaktas i anställningsförhållandet.

Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.

TID OCH PLATS:.....

.....
Arbetsgivaren

.....
Arbetstagaren

BILAGA 12: TOTAL LÖN OCH TOTAL ARBETSTID

1 § Att ingå avtal

1. I en teater kan det enligt denna bilaga avtalas om avvikelser från bestämmelserna om arbetstid, arbetstagarnas uppgifter och lön i kollektivavtalet.
2. Ett avtal ingås mellan en arbetstagare och teatern för varje enskild produktion eller för en utsatt tid som omfattar högst teateråret. Förtroendemannen har rätt att delta i förhandlingarna.
3. Teatern ska tillstålla Finlands Teatrar rf och Teater- och Mediearbetarna i Finland rf uppgifter om avtalets längd och innehåll med undantag av sekretessbelagda löneuppgifter.

2 § Avvikande arbetstidsmodeller

1. Bestämmelserna om daglig arbetstid kan frångås så att arbetstiden utjämnas inom en avtalad tidsfrist, högst ett teaterår, enligt bestämmelserna i kollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna om ledig tid per vecka kan dock frångås endast enligt villkoren i 32 § i arbetstidslagen.

2. Arbetstagaren har till uppgift att delta i planeringen av arbetstiden så att arbetstiden utjämnas enligt den tidigare nämnda maximala längden. Om en företrädare för arbetsgivaren och arbetstagaren observerar att arbetstiden inte kan ordnas så att utjämningen äger rum inom tidsfristen, ska de omedelbart kontakta den som svarar för arbetsgruppen eller teaterledningen.
3. I det fall som nämns på den föregående punkten ska övertidsarbete, om arbetstagaren samtycker till sådant, ersättas som övertid per år enligt 47 § i detta kollektivavtal.

3 § Avvikande uppgifter

En arbetstagares befattningsbeskrivning kan avtalas på ett sätt som avviker från det normala också så att arbetstagaren utför vid behov uppdrag som hör till flera sektorer.

4 § Avvikande avlöningsarrangemang

1. De avlöningsarrangemang som föranleds av avtalet ska avtalas lokalt.

2. Det kan avtalas att en arbetstagare inte ska betalas tillägg för kvällsarbete eller nattarbete, eller ersättning för lördagsarbete eller arbete under dagar före helgdagar, utan att dessa tillägg i stället ska ersättas på ett sätt som separat avtalas i arbetstagarens månadslön, i den s.k. totala lönen.
3. Om det har kommits överens om att en arbetstagare ska utföra avvikande uppdrag, kan det också lokalt avtalas om hur dessa uppdrag ska ersättas i den totala lönen.

Tillämpningsanvisning

När den totala lönen avtalas ska följande omständigheter beaktas:

- tillägg för kvällsarbete,
- ersättningar för lördagsarbete eller arbete under dagar före helgdagar,
- tillägg för nattarbete,
- ökad kravnivå i en uppgift,
- ökad flexibel arbetstid.

Ersättning som betalas för söndagsarbete kan inte inkluderas i månadslönen.

När verkningarna av tilläggen bestäms, kan genomsnittsvärdet av en tidigare längre tidsperiod användas som grund.

Dessutom är det skäligen att kompensera förlorade ersättningar för daglig övertid när det är uppenbart att en arbetstagare tidigare fått en avsevärd mängd sådana ersättningar och skulle också i fortsättningen få sådana enligt det kommande arrangemanget, om det vanliga kollektivavtalet iakttas. Det bör dock då observeras att grunddelarna av övertidsarbete inte ska inkluderas i ersättningen, om arrangemanget medför att arbetstiden per år enligt genomsnittlig arbetstid är kortare än tidigare.

PROTOKOLL ÖVER UNDERTECKNANDET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEATERBRANSCHEN 2010-2011

1 § Godkännande av kollektivavtalet

Parterna godkänner kollektivavtalet för teaterbranschen 2011 – 2013 jämte bilagor enligt det förhandlingsresultat som godkändes av organisationerna den 17 mars 2011.

2 § Avtalets giltighet

Kollektivavtalet för teaterbranschen 2010 – 2011 löper ut den 17 mars 2011. Det förnyas med nedanstående ändringar.

Avtalet träder i kraft den 18 mars 2011 och förblir i kraft till den 31 december 2013. Avtalets giltighet fortgår efter den 31 december 2013 för ett år åt gången, om inte någondera parten skriftligen säger upp avtalet minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut. Avtalsbestämmelserna förblir trots uppsägningen i kraft tills det gemensamt fastställts att förhandlingarna om ett nytt avtal har avslutats eller tills någondera parten skriftligen meddelar att den anser att förhandlingarna har upphört.

3 § Lönejusteringar

År 2011

3.1. Generell lönehöjning

Lönerna höjs den 1 maj 2011 genom en generell lönehöjning på 1,2 procent.

3.2. Justeringspott

Lönerna höjs den 1 maj 2011 med en justeringspott på 0,8 procent.

År 2012

3.3. Löneökning enligt de allmänna riktlinjerna i den kommunala sektorn

De procentuella lönehöjningarna enligt löneavgörandet i kommunsektorn genomförs vid respektive tidpunkter 2012.

3.4. Generell lönehöjning

Lönerna höjs den 1 september 2012 genom en generell lönehöjning på 0,4 procent.

3.5. Justeringspott

Lönerna höjs den 1 september 2012 med en justeringspott på 0,3 procent.

År 2013

3.6. Löneökning enligt de allmänna riktlinjerna i den kommunala sektorn

De procentuella lönehöjningarna enligt löneavgörandet i kommunsektorn genomförs vid respektive tidpunkter 2013.

3.7. Generell lönehöjning

Lönerna höjs den 1 september 2013 genom en generell lönehöjning på 0,6 procent.

3.8. Justeringspott

Lönerna höjs den 1 september 2013 med en justeringspott på 0,2 procent.

3.9. Förfarande vid förhandlingar om justeringspotterna

Teatern och förtroendemannen ska förhandla om hur justeringspotterna ska tillämpas och försöka nå enighet. Om enighet i frågan inte kan nås, ska arbetsgivaren avgöra allokeringen av lönehöjningarna.

3.10. Justering av lönesättning och minimilön

De grundlöner i lönesättningen som framgår av avtalsbilaga 1, grundlöner för praktikanter, belastningspremier för turnéer (20 §), arvoden för separata dansuppföranden (bilaga 8) och löner för gästande artister (bilaga 10) höjs i överensstämmelse med den generella lönehöjningen 2011, 2012 och 2013.

3.4. Extra höjningar av lönerna i tabellerna i bilaga 1

Förutom de generella höjningarna av lönerna i tabellerna i bilaga 1 genomförs följande lönehöjningar:

Regissörer, dramaturger, skenografer, ljus- och ljuddesigner, koreografer: 25 euro i början av avtalsperioden, 50 euro den 1 september 2012 och 75 euro den 1 september 2013. De övre gränserna höjs med hälften av dessa ökningarna.

Danskonstnärer (även högskoleutbildade): 50 euro den 1 september 2012 och 50 euro den 1 september 2013. Dessa lönehöjningar gäller också månadslönen för danskonstnärer i den nya bilagan 10B.

4 § Ersättning för reskostnader

Bestämmelserna om ersättning för reskostnader ändras så att justeringen av motsvarande ersättningar till statstjänstemän i tillämpliga delar iakttas under avtalsperioden.

5 § Arbetsgrupper

Under avtalsperioden tillsätts arbetsgrupper med uppgift att utreda

- lönestrukturen hos gästande artister;
- regelverket om gästande dramaturger; och
- inverkan av kortjobb på anställningsförhållanden.

6 § Tekniska ändringar i texten

En ny fjärde punkt fogas till 9 §: "Lönen för en arbetstagare består av en uppgiftsrelaterad och en individuell lönedel."

Syftet med ändringarna i löneregleringen i 9 §, 11 § och 17 § är att göra regelverket i kollektivavtalet klarare. Ändringarna har inga omedelbara konsekvenser för löneavtal som redan ingåtts.

En ny 10a § under rubriken "Danskonstnärers minimilön" fogas till avtalet.

"Danskonstnärer betalas en minimilön som uppgår till 1688,89 euro i början av avtalsperioden och 1709,16 euro från och med den 1 maj 2011.

Minimilönen för danskonstnärer med högskoleexamen uppgår till 1888,89 euro i början av avtalsperioden och 1911,56 euro från och med den 1 maj 2011.

Den utbildning som ger rätt till minimilönen för en utbildad danskonstnär är avlagd kandidatexamen i danskonst vid Teaterhögskolan eller en utländsk examen som enligt Utbildningsstyrelsens beslut är jämförbar eller erkänd."

Avtalsparterna rekommenderar att de teatrar där de permanenta danskonstnärerna deltar i produktionerna och där de permanenta skådespelarna betalas ett s.k. föreställningstillägg ska ingå lokala avtal som säkerställer att motsvarande tillägg också betalas till de permanenta danskonstnärerna. Med permanenta danskonstnärer avses här danskonstnärer med månadslön som jobbar med både visstidskontrakt och kontrakt som är i kraft tills vidare.

Rubriken i 11 § ändras och lyder nu "Definition av uppgiftsrelaterad lön", och paragrafens 1 och 2 punkt lyder:

"1. Arbetstagare med månadslön ska betalas minst den lön som bestäms enligt yrkesbeteckning eller lönegrupp i lönesättningen i bilaga 1, om inte något annat föranleds av bestämmelserna i avtalet. Lönegruppen och den uppgiftsrelaterade lönen bestäms enligt arbetstagarens uppgifter och övriga förutsättningar som nämns i detta kapitel. Arbetstagarens lön kan justeras enligt lönesättningen, om teatern anser det vara motiverat.

3. När den uppgiftsrelaterade lönen för en arbetstagare bestäms enligt lönesättningen ska ändamålsenlig lönegradering iakttas så att den uppgiftsrelaterade lönen främst bestäms av hur krävande arbetstagarens uppgifter är. Arbetstagaren ska betalas en högre uppgiftsrelaterad lön, om han eller hon utför mera krävande och/eller ansvarsfulla uppdrag, såsom chefsuppgifter, eller har en mera omfattande befattningsbeskrivning än normalt, om arbetstagaren har den utbildning och/eller förtrogenhet med uppgifterna som uppdraget kräver och/eller om arbetstagaren har permanent svårare arbetsförhållanden. När den uppgiftsrelaterade lönen övervägs, ska dessutom storleken av teatern eller enheten beaktas.

Tillämpningsanvisning

När uppgifternas krävande karaktär bedöms, ska det kunnande som arbetet kräver (kunskaper, förmåga, självständigt övervägande), arbetsverkningar och -ansvar (omfattning, varaktighet, ledning och inverkan på verksamhetsbetingelserna), samarbetsförmågan i arbetet (interaktion, förmåga till mänskliga relationer) och arbetsförhållandena beaktas, om inte teatern beslutar att tillämpa andra objektiva kravfaktorer vid prövningen.

Arbetsmarknadsparterna har utarbetat gemensamma anvisningar som kan användas som hjälpmedel när kravfaktorerna bedöms.

Dessutom ska eventuella ytterligare uppgifter och ansvar beaktas vid bedömningen.”

I kollektivavtalet omformuleras termen ”grundlön” och lyder nu ”uppgiftsrelaterad lön”

16 § 4 punkten stryks från och med den 1 januari 2012.

Ett nytt 4 stycke fogas till tillämpningsanvisningen i 17 §: ”Arbetserfarenhet inverkar positivt på den anställdes yrkesutövning och prestation. Sålunda ska arbetserfarenheten i praktiken spela en betydelsefull roll när arbetsprestationen utvärderas och individuella lönetillägg betalas.”

2 punkten och 3 punkten i 25 § stryks. Den gamla 4 punkten omformuleras till en ny 2 punkt och följande sats ersätter rubriken: ”Antalet arbetsdagar för en arbetstagare ska för varje enskilt teaterår fastställas på följande sätt.” Den gamla 5 punkten blir en ny 3 punkt i paragrafen.

De teatrar som i början av avtalsperioden ännu tillämpar en arbetstid enligt det första alternativet i det gamla avtalet kan fortsätta att tillämpa den gamla arbetstidsmodellen.

27 § 1 punkten ändras och lyder nu: ”Danskonstnärer och cirkusartister har högst 224 arbetsdagar per teaterår. Danskonstnärer och cirkusartister med en semester vars längd bestäms enligt 60 1.1) punkten har 218 arbetsdagar per teaterår.”

Den senare meningen i 33 § 8 punkten ändras och lyder nu: ”En noggrann arbetsskiftförteckning ska överlämnas till arbetstagaren senast fem dygn före början av arbetsperioden.”

Ett nytt stycke infogas efter 35 § 3a) punkten: "En fridag ska beviljas senast efter en arbetsperiod på sju dagar, om inte något annat avtalas."

Rubriken i 38 § omformuleras och lyder nu "Fridagar i tekniskt föreställningsarbete, konstnärligt och självständigt arbete samt danskonstnärers och cirkusartisters arbete". Texten i paragrafen ändras och lyder nu på följande sätt:

"1. De dagar som inte ingår i teaterårets fastställda arbetsdagar enligt 25 §, 26 § 1 punkten och 27 § är arbetstagarnas lediga dagar.

Tillämpningsanvisning

Oanvända lediga dagar ska främst beviljas som fridagar. Om det inte är möjligt ska de kompenseras så att en daglön som grundar sig på en enkel timlön betalas för varje oanvänd fridag. Övertidsarbete enligt teaterår uppkommer inte, eftersom antalet arbetsdagar per teaterår inte blir komplett.

Det ska noteras att semestern bestäms enligt kvalifikationsår, dvs. från den 1 april till den 31 mars. Eftersom fridagarna bestäms enligt teaterår, dvs. från den 1 augusti till den 31 juli, ska semesterdagar och fridagar räknas ut separat.

2. Beräkning av fridagar när arbetet avbrutits mitt under teateråret:

a. Beräkning av en arbetstagares fridagar när anställningsförhållandet pågått en del av teateråret

Om ett anställningsförhållande börjar eller avslutas mitt under teateråret eller om arbetet avbryts mitt under teateråret på grund av familje-, studie- eller arbetsledighet eller av någon motsvarande anledning, ska de arbets- och fridagar som inte ingår i tiden för avbrottet beräknas på nytt så att arbetstiden jämnas ut till en arbetstid av i genomsnitt 38 ¼ timmar per vecka under en femdagars vecka.

b. Beräkning av en arbetstagares fridagar när arbetet avbryts på grund av sjukdom

När arbetet avbryts på grund av att arbetstagaren insjuknar, ska de arbets- och fridagar som inte ingår i tiden för avbrottet beräknas så att också de sjukdomsdagar som annars hade varit arbetsdagar inberäknas i arbetstiden. Nämnade arbetsdagar ska beaktas under en tidsperiod av 24 dygn och noteras när arbetstagarens semester bestäms. Efter denna tidsperiod bestäms antalet arbets- och fridagar enligt punkt a.

c. Insjuknande under sommarledighet

Om arbetsförmåga som beror på sjukdom, förlossning eller olycksfall inträffar under sommarledigheten och fortsätter utan avbrott över 14 kalenderdagar, ska den del av perioden för arbetsförmåga som överskrider denna tid inte inräknas i sommarledigheten, om arbetstagaren utan omotiverat dröjsmål begär det.

Överförd sommarledighet ska om möjligt hållas under semesterperioden och senast före utgången av kvalifikationsåret, om inte arbetstagaren samtycker till att den beviljas före utgången av nästa semesterperiod."

45 § 1.3) punkten ändras på följande sätt: "i tekniskt föreställningsarbete (25 §) 8 timmar per dygn samt det antal arbetsdagar som nämns i 25 § 2 punkten".

61 § ändras och lyder nu: "Semestern och oanvända fridagar vid slutet av vårsäsongen ska om möjligt beviljas som en oavbruten sommarledighet som ska meddelas två månader innan ledigheten inleds. Arbetstagaren har enligt semesterlagen dock rätt att hålla en del av semestern som vinterledigt utanför semesterperioden."

Rubriken i 62 § ändras och lyder: "Förlängd semester i kontorsarbete, biljettförsäljning och tekniskt dagarbete".

En ny 5 punkt fogas till 62 §: "Om en arbetstagare inte kan hålla dagarna för förlängd semester utanför den nämnda semesterperioden, kan de oanvända förlängda semesterdagarna överföras till nästa sommarledighetsperiod. Dagarna för förlängd semester ska då i första hand hållas i samband med semestern och oanvända lediga dagar."

Övergången till ny praxis med vintersemester ska genomföras så att de semesterar som samlats under kvalifikationsåret från den 1 april 2011 till den 31 mars 2012 ska i samtliga teatrar beviljas enligt de nya reglerna. När det gäller biljettförsäljning ska ny praxis med förlängd semester genomföras senast då de semesterar som samlats under kvalifikationsåret från den 1 april 2012 till den 31 mars 2013 beviljas. Dessa övergångsregler inverkar inte på de teatrar som redan har förfarit enligt nämnd praxis.

En ny 2 punkt fogas till 87 §: "Ersättning betalas också till viceförtroendemannen när denne sköter den ordinarie förtroendemannens uppgifter i stället för den sistnämnde."

Förtroendemannansättningen ska under avtalsperioden höjas i samma proportion som höjningarna i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

I inledningen i bilaga 1 ändras ordet "grundlöner" till "löner".

Bilaga 2 ändras på följande sätt: i 8 § 3 punkten ändras "1 cent" till "3 cent", och i 19 § 3 punkten ordet "belopp i mark" till "belopp i euro".

En ny bilaga 10B fogas till avtalet under rubriken "Avtal för gästande danskonstnärer och cirkusartister med månadslön". Texten lyder: "Ett avtal för viss tid med månadslön kan ingås med gästande danskonstnärer och cirkusartister för en bestämd föreställning. Minimilönen för gästande danskonstnärer och cirkusartister är 2025,00 euro i början av avtalsperioden.

Tillämpningsanvisning

Ett gästavtal är inte någon grund för deltidsarbete.

Minimilönen höjs under avtalsperioden enligt generella lönehöjningar och de höjningar som nämns på punkt 3.11 i protokollet för undertecknande."

Helsingfors den 18 april 2011

SUOMEN TEATTERIT RY – FINLANDS TEATRAR RF

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÄT RY – TEATER- OCH MEDIEARBETARNA I
FINLAND RF

MÄSTARE OCH FÖRESTÅNDARE FÖR KOSTYMATELJÉN SOM KONSTNÄRLIGA DESIGNER

REKOMMENDATION

För att skapa klarhet i praxis vid tillämpningen av kollektivavtalet har Finlands Teatrar rf och Teater- och Mediearbetarna i Finland rf kommit överens om följande rekommendation:

Om mästaren/föreståndaren för kostymateljén utför de konstnärliga designuppdrag som beskrivs i kollektivavtalet (regissör, dekoratör, kostymdesigner, koreograf, ljus- och ljuddesigner), ska följande omständigheter beaktas:

Avtal

Designuppdrag ska avtalas skriftligen för varje enskild produktion eller varje teaterår eller i arbetsavtalet och/eller befattningsbeskrivningen.

Arbets- och planeringstid

Arbetsarrangemangen för mästaren/föreståndaren för kostymateljén ska avtalas för planeringstiden. Den tid som konstnärliga designuppdrag kräver ska samordnas med det övriga avtalet så att tillräcklig planeringstid kan garanteras.

Den totala årliga arbetsmängden för designer och mästare som utför designuppdrag består av antalet repetitioner, antalet föreställningar och antalet designuppdrag.

Medverkan i den konstnärliga gruppen

Mästaren/föreståndaren för kostymateljén som utför designuppdrag har rätt att delta i den konstnärliga planeringsgruppen (regissören, dramaturgen, dekoratören, kostymdesignern, ljus- och ljuddesignern) i de produktioner som han eller hon planerar.

Presentation av en plan

Ljus- och ljudmästaren och föreståndaren för kostymateljén som utför konstnärliga designuppdrag ska presentera en generell plan och idé tillsammans med de medarbetare som svarar för den konstnärliga planeringen innan repetitionerna av föreställningen inleds, på samma sätt som det krävs av andra designer.

Undantag är de produktioner i vilka den konstnärliga planeringen framskrider först i takt med repetitionerna.

Lön/arvode

Konstnärliga designuppdrag ska kompenseras med hänsyn till karaktären och omfattningen av arbetet:

- a) som särskilt arvode för varje enskild produktion varvid beloppet av arvodet ska avtalas med medarbetaren, eller
- b) som en del av den uppgiftsrelaterade månadslönen.

När denna rekommendation tillämpas ska det beaktas att teatrarna är högst olikartade och avviker från varandra i termer av verksamhetsinriktning. Varje enskild teater ska handla på det sätt som lämpar sig bäst för den egna situationen när den bedömer det designarbete som utförs av mästare med designuppdrag.