

Allekirjoituspöytäkirja

UMO-Säätiön ja Suomen Muusikkojen liitto ry:n välinen vakinaisia ja tilapäisiä muusikkoja koskevien työehtosopimusten uudistaminen

Yleistä

Osapuolet ovat sopineet UMO:n kuukausipalkkaisia ja avustavia muusikoita koskevien työehtosopimusten uudistamisesta sopimuskaudelle 1.4.2020 – 28.2.2022 jäljempänä mainituin ehdoin. Ratkaisu noudattaa sopimuskaudessa ja palkkaratkaisussa yleistä kunnallisten muusikkojen linjaa.

UMOn taloudellisesta tilanteesta johtuen UMO-säätiö ja Muusikkojen liitto ovat edeltävällä sopimuskaudella 2018-20 sopineet kuukausipalkkaisia koskevan työehtosopimuksen erinäisten ehtojen muuttamisesta toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi tarvittavien säästöjen aikaansaamiseksi. Muutokset ovat edelleen voimassa nyt uudistettavan sopimuskauden ajan entisin ehdoin edellyttäen, että UMO:n kuukausipalkkaisten muusikkojen vakinaiset toimet jatkuvat kokoaikaisina ja toistaiseksi voimassa olevina. Yleisöyhteistyöhön liittyvät edellisen sopimuskauden kirjaukset uudistetaan tähän allekirjoituspöytäkirjaan. Lisäksi on sovittu säästötoimena vuosilomapalkkaa koskevien säännösten uudistamisesta.

Muutetut työehtosopimuksen kohdat käyvät tarkemmin ilmi tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä olevasta työehtosopimuksesta.

1 § Sopimuskausi ja irtisanominen

Työehtosopimukset ovat voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022. Sopimusten voimassaolo jatkuu 28.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei niitä ole irtisanottu viimeistään kuukautta ennen sopimuskausien päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta sopimusmääräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Palkankorotukset 1.8.2020 ja 1.4.2021

Yleiskorotukset

Kuukausipalkkaisten muusikkojen peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,24 prosenttia 1.8.2020 lukien ja yksi (1) prosentti 1.4.2021 lukien.

Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021

Kuukausipalkkaisten muusikkojen sopimusallalla on 1.4.2021 lukien käytettävissä 0,8 prosentin suuruisen järjestelyerä, joka lasketaan sopimusalan palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Erän käytöstä neuvotellaan luottamusmiehen kanssa, jolloin erä pyritään kohdentamaan ensisijaisesti jäljempänä sovittuun palkkausjärjestelmän kehittämiseen, mahdollisten palkkausepäkohtien korjaamiseen sekä tuloksellisuutta edistäviin järjestelyihin. Ellei erän käytöstä päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erän käytöstä peruspalkkojen korotuksiin tai vastaaviin korotuksiin

Tilapäiset muusikot

Tilapäisten muusikkojen palkkiota korotetaan 1.8.2020 lukien 1,21 prosenttia ja 1.4.2021 lukien 1,78 prosenttia.

3 § Toiminnan tehostaminen

Yleisöyhteistyö

Sopijapuolet toteavat, että yleisöyhteistyön mahdollistaminen tehostaa toimintaa. Yleisöyhteistyöllä voi olla merkittäviä positiivisia vaikutuksia UMO:n toiminnan tuottavuuteen ja talouteen.

Yleisöyhteistyön sisällön ja toimintamuotojen edistämiseksi työnantaja ja muusikoiden luottamusmies arvioivat yhdessä erilaisia yleisöyhteistyön muotoja ja niiden tarkoituksenmukaisia toteuttamistapoja. Tavoitteena on, että orkesterin muusikot osallistuvat tasapuolisesti soittimensa/osaamisensa puitteissa myös näin suunniteltuun pienyhteytoimintaan.

Työnantaja määrittelee yleisöyhteistyöhön liittyen ja edellä olevan mukaisesti tehdyn arvioinnin pohjalta sen, minkälainen kokoonpano kulloinkin tilaisuuteen osallistuu. Kapellimestari määrittelee orkesteria kuultuaan kokoonpanon tarkemmin ottaen huomioon edellä olevat tavoitteet.

Tavoitteena on, että yleisöyhteistyöhön osallistutaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Työnantaja, luottamusmies ja äänten johtajat arvioivat jatkuvasti tasapuolisuuden toteutumista.

4 § Palkkausjärjestelmän uudistaminen

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on arvioida nykyisen palkkajärjestelmän toimivuutta ja tehdä tarpeelliset ehdotukset sen uudistamiseksi 1.4.2021 mennessä. Tavoitteena on uudistaa palkkausjärjestelmää työn vaativuus huomioon ottaen vakansseihin liittyvien tehtäväkohtaisten palkkojen pohjalta. Työryhmä käy soitinryhmittäin läpi vakanssien pää- ja sivusoittimien soittovelvoitteet osana palkkausjärjestelmän tarkastelua. Työryhmään kuuluvat työnantajapuolelta kapellimestari ja toiminnanjohtaja, työntekijäpuolelta luottamusmies sekä äänenjohtajat. Työehtosopimukseen tehtävät muutokset hyväksytään erikseen jäljempänä mainitussa neuvottelumenettelyssä.

Koronapandemiasta aiheutuvat poikkeusjärjestelyt

Avustajien sopimuksessa tarkoitettua ja muuta kuin kaupallisten äänitteiden valmistamiseen tähtäävää studiotyötä voidaan teettää 1.5.2021 saakka maksamalla studiotyöstä 50 %:lla korotettua harjoituspalkkaa palkan korotusperusteiden säilyessä muutoin ennallaan.

5 § Tekstimuutokset

Soitin- ja pukukorvaus

Saksofonivakanssien pääsoittimien soitinkorvauksia tarkistetaan siten, että saksofoni rinnastetaan kunnallisten muusikkojen soitinkorvaussopimuksen oboen hinnoitteluun, jonka korvauskehitystä saksofonit jatkossa seuraavat, ellei paikallisesti tai työehtosopimuksella ole muuta sovittu.

Kuukausipalkkaisten muusikoiden soitinkorvausta koskeva 12 § muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Orkesterin jäsenelle suoritetaan puku- ja soitinkorvausta kunnallisten muusikkojen virka- ja työehtosopimukseen liittyvän sopimuksen mukaisesti. Korvauksesta maksetaan 1/12 osa kuukausittain. Saksofonista suoritettava korvaus määräytyy em. sopimuksen oboen korvauksen mukaan, ellei paikallisesti tai tällä työehtosopimuksella ole muuta sovittu.

Kullekin orkesterin jäsenelle suoritetaan soitinkorvaus sen tai niiden soittimien perusteella, joita hän vakanssiinsa kuului ja työnsopimuksensa mukaan ensisijaisesti soittaa. Jos hänellä on lisäksi työnsopimuksensa mukaan velvollisuus soittaa sivusoittimia,

määräytyy sivusoittimista maksettava soitinkorvaus paikallisesti tehtävän sopimuksen mukaan.

Vuosiloma ja kotiharjoittelu

Osapuolet ovat sopineet UMO:n kuukausipalkkaisten muusikkojen vuosilomapalkan laskennasta AVAINTA-muusikkosopimuksesta poikkeavalla tavalla jäljempänä mainituissa tapauksissa vuosilomaa koskevien määräysten säilyessä muutoin ennallaan. Uudistuksen taustalla on molemminpuolinen tahto säilyttää sopimushetken mukainen harkinnanvaraisten työvapaiden myöntämiskäytäntö entisenlaisena ja samalla vähentää poissaoloista aiheutuvia lisääntyneitä vuosilomakustannuksia poissaolojen ylitettyä tietyn vähimmäistason. Harkinnanvaraisilla työvapailta tarkoitetaan tässä työnantajan harkintavallassa olevia työvapaita muualla työskentelyä tai apurahatyöskentelyä varten. Muutos ei koske lakisääteisiä työvapaita ja poissaoloja.

Uudistettujen määräysten mukaan vuosilomapalkan laskenta perustuu lomanmääräytymisvuodelta laskettavaan työaikaprosenttiin tietyissä harkinnanvaraisten työvapaiden tapauksissa. Työaikaprosenttiin perustuvaa vuosilomapalkkaa sovelletaan ensinnäkin niissä tapauksissa, joissa orkesterin jäsenen harkinnanvaraisia työvapaita on myönnetty yhteensä vähintään 30 kalenteripäivää. Näissä tapauksissa työaikaprosentti lasketaan em. vähimmäisajan täyttymisen jälkeisiltä niiltä loman määräytymiskuukausilta, joilta vuosilomaa em. muusikkosopimuksen määräysten mukaan kertyy, mutta orkesterin jäsenen työaika on myönnetyn työvapaan perusteella vajaa työohjelman mukaista työaika (100 %) tekevään verrattuna.

Muusikkosopimuksen mukainen kotiharjoittelu-aika ja työläinsäädännön mukainen työssäolon veroinen aika luetaan tehtyyn työaikaan siten kuin asiasta on kulloinkin säädetty, määrätty tai sovittu. Työaikaprosentti vuosiloman määräytymisvuodelta on tehdyiltä työajaltaan täysien (100 %) ja vajaiden lomanmääräytymiskuukausien työssäoloprosenttien keskiarvo, jolla kerrotaan orkesterin jäsenen täysi varsinainen kuukausipalkka lomalle jäädessä riippumatta siitä, mikä on orkesterin jäsenen työssäoloprosentti lomalle jäädessä. Uudistukseen liittyvät havainnollistavat esimerkit ovat allekirjoituspöytäkirjan liitteinä.

Kuukausipalkkaisten vuosilomaa ja kotiharjoittelua koskevaan määräykseen lisätään uusi kohta seuraavasti:

Mikäli työntekijän harkinnanvaraisten työvapaiden määrä ylittää 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana, päättyneeltä lomamääräytymisvuodelta ansaitun vuosilomapalkan perusteena

oleva kuukausipalkka määräytyy kertomalla lomallelähtöhetken täysi varsinainen kuukausipalkka lomanmääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla.

Uudistettua lomapalkan laskentaa koskevat esimerkit ovat tämän allekirjoituspöytäkirjan ja työehtosopimuksen liitteinä.

6 § Esittävän taiteilijan oikeuksien siirtyminen

Kuukausipalkkaisten orkesterin jäsenten työehtosopimuksen 14 §:ää muutetaan siten, että orkesterin jäsenelle suoritettavaa kuukausittaista varsinaiseen palkkaa kuuluvaa tallennekorvausta korotetaan neljästä prosentista viiteen prosenttiin. Uudistuksen taustalla on työnantajan lisääntynyt tallentamistoiminta ja esittävän taitelijan oikeuksien hyödyntäminen. Työehtosopimuksen 14 §:n 3. momentti muutetaan kuuluvaksi seuraavasti:

Orkesterin jäsenelle suoritetaan edellä sanottujen oikeuksien luovutuksesta varsinaiseen palkkaan kuuluvaa tekijänoikeuskorvausta, jonka määrä on 5 prosenttia henkilökohtaisesta palkasta.

7 § Neuvottelumenettely

Osapuolet sopivat, että tämän sopimuksen voimassaoloa ja uusimista koskevissa neuvotteluissa Avainta ry edustaja avustaa työnantajaa oikeudellisissa ja työmarkkinatilannetta yleisesti koskevissa asioissa.

8 § Allekirjoituspöytäkirjan voimaan tuleminen

Tämä allekirjoituspöytäkirja ja sen mukaiset tekstimuutokset tulevat voimaan sen jälkeen, kun UMO Säätiön ja Suomen Muusikkojen Liitto ry hallitukset ovat vahvistaneet tämän pöytäkirjan sisältämän neuvottelutuloksen. Sopimuskausi alkaa kuitenkin 1.4.2020 ja palkankorotukset maksetaan yleisen kunnallisen linjan mukaisesti 1.8.2020 lukien. Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät sekä mahdollisesti muut taannehtivat korotusmäärät maksetaan viimeistään kuluvan vuoden loppuun mennessä.

Helsingissä, 15 päivänä joulukuuta 2020

Umo-säätiö

Suomen Muusikkojen Liitto ry

Liite 1

ESIMERKIT UMO KUUKAUSIPALKKAISTEN MUUSIKOIDEN VUOSILOMAPALKKAN LASKENNASTA PERUSTEISTA JA LASKENTATAVASTA SOPIMUSKAUDELLA 1.4.2020-28.2.2022

YLEISTÄ

Lomanmääräytymiskuukaudessa katsotaan olevan aina 21 työpäivää. Työssäoloprosentti on nolla, jos lomaa ei kerry ollenkaan. Suluissa on soveltamiskynnyksenä olevan 30 poissaolopäivien kertyminen. Työssäoloprosentti lasketaan lomanmääräytymisvuosittain 30 poissaolopäivän täyttymistä seuraavan/seuraavien kuukausien työssäolosta. Päivät ei siirry kuukaudesta tai lomanmääräytymisvuodesta toiseen. Päiväpalkan jakajana on KVTES:ssä lomakorvauksen maksamisessa käytetty jakaja niiltä päiviltä, joilta ei ole maksettu vuosilomapalkkaa (20,83).

Vuosiloma on työssäolon veroista aikaa kokonaan. Esimerkeissä on lähtökohtana, että työssäoloajan veroista aikaa on kaksi kuukautta sisältäen täyden lomaoikeuden ja ns. kotiharjoitteluajan (38 päivää/10 kotiharjoittelua/8 vko). Jos loma-oikeus on vajaa, työssäoloaika määräytyy lain ja sopimusten mukaan.

ESIMERKKILASKELMA 1

Lomamääräytymisvuosi	Työvapaapäivät	Työpäivät	Tehdyt työpäivät	Työssäoloprosentti
huhtikuu	7	21	14	100 (7)
toukokuu	17	21	4	0 (7+17)
kesäkuu	19	21	2	0 (7+17+19)
heinäkuu	-	21	Vuosiloma	100
elokuu	-	21	Vuosiloma	100
syyskuu	8	21	13	0 (ei kerry lomaa)
lokakuu	14	21	7	0
marraskuu	13	21	8	0
joulukuu	15	21	6	0
tammikuu	-	21	0	0
helmikuu	-	21	0	0
maaliskuu	3	21	18	86
Yhteensä	96	252	72	386 /4 = 96,5 %

Työssäoloprosentti on keskimäärin 96,5 % ajalta, jolta lomaa kertyy.

Henkilölle kertyy lomaa neljältä täydeltä työssäolokuukaudelta 12 lomapäivää, jolta ajalta maksetaan varsinaisesta kuukausipalkasta laskettu 12 päivän palkka x 96,5 % . Taulukko on KVTESin 38 päivän maksimaalisen lomaoikeuden tuottava taulukko (edellinen KVTES IV luku, 5 § 2 mom). Vajaasta vuosilomasta voi olla seurauksena kotiharjoitteluajan pidentäminen (työssäolon veroista kokonaan), lomautus (max 30 päivää työssäolon veroista aikaa) tai työhön paluu.

Vuosilomapalkka 12 päivältä olisi siis 2800 euron kuukausipalkalla $12 \times (2800 / 20,83) \times 96,5 \% = 1533,42$ euroa. Ilman prosenttipohjaisen vuosilomapalkan maksua vuosiloman ajan palkka olisi ollut 1613,05.

ESIMERKKILASKELMA 2

Lomamääräytymisvuosi	Työvapaapäivät	Työpäivät	Tehdyt työpäivät	Työssäloprosentti
huhtikuu	2	21	19	100 (2)
toukokuu	4	21	17	100 (2+4)
kesäkuu	6	21	15	100 (2+4+6)
heinäkuu	6	21	15	100 (2+4+6+6)
elokuu	-	21	Vuosiloma	100
syyskuu	-	21	Vuosiloma	100
lokakuu	15	21	6	0 (2+4+6+6+15)
marraskuu	3	21	18	86
joulukuu	2	21	19	90
tammikuu	4	21	17	81
helmikuu	-	21	21	100
maaliskuu	-	21	21	100
Yhteensä	42	252	168	1057 /11 = 96,1

Työssäloprosentti on keskimäärin 96,1 ajalta, jolta lomaa kertyy. Lomaa kertyy em. KVTES-taulukon mukaan 11 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 33 lomapäivää ja palkkaa 33 x päiväpalkka x 96,1 %. Em. esimerkin luvuilla 33 lomapäivän palkkaa olisi ilman prosenttia 4435,86 euroa ja prosentilla 4262,82 euroa.

ESIMERKKILASKELMA 3

UMO – työssäolo prosentit

Lomamääräytymisvuosi	Työvapaapäivät	Työpäivät	Tehdyt työpäivät	Työssäolo prosentti
huhtikuu	21	21	-	0 (21)
toukokuu	10	21	11	0 (21+10)
kesäkuu	-	21	Vuosiloma	100
heinäkuu	-	21	Vuosiloma	100
elokuu	3	21	18	86
syyskuu	6	21	15	71
lokakuu	-	21	21	100
marraskuu	-	21	21	100
joulukuu	-	21	21	100
tammikuu	4	21	17	81
helmikuu	-	21	21	100
maaliskuu	-	21	21	100
Yhteensä	44	252	166	938 /10 = 93,8 %

Työssäolo prosentti keskimäärin ajalta, jolta lomaa kertyy 93,8 %

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia 10, lomaoikeus 30 päivää em. KVTES-taulukon mukaan. Lomapalkka ilman vähennystä 4032,60, vähennyksen kanssa 3782,60.

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 21 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 21 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 21 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 21 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 21 sider før denne side

authority to sign

asemavaltuus

ställningsfullmakt

autoritet til å signere

myndighed til at underskrive

representative

nimenkirjoitusoikeus

firmateckningsrätt

representant

repræsentant

custodial

huoltaja/edunvalvoja

förvaltare

foresatte/verge

frihedsberøvende