

Tietopaketti kuoronjohtajan palkkaukseen

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry:n hallitus (päivitetty 10/2018, 02/2024)

HUOMIOITAVAA (2/2024)

Palkkasuositus on alunperin vuodelta 2015 ja palkkasuosituksen rahasummia pitää vastaavasti päivittää ansiotasoindeksillä. Ansiotasoindeksi oli vuoden 2015 lopussa 192,1 ja vuoden 2023 lopussa 227,8, josta saadaan prosentuaaliseksi muutokseksi 18,6 %.

Kuluttajahintaindeksistä saadaan vastaavasti prosenttimuutokseksi 21,3 %. Näin ollen kaikkia palkkasuosituksen lukuja on syytä korottaa noin 20 %, mikäli ohjeistusta käytetään nykypäivänä. Palkkasuositus on siis vuoden 2024 alussa 72-96 euroa per kontaktitunti.

Taustaa

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry. (SKJ) on perustettu vuonna 1992 lisäämään kuoronjohtajien sekä kuorojen välistä vuorovaikutusta ja kohottamaan kuorojen ja kuoronjohtajien julkista statusta. Aika ajoin jäsenet lähestyvät yhdistystä työhön ja palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä.

Kuoronjohto täysipäiväisenä toimena on Suomessa kohtalaisen uusi ja yleistyvä ammatti. Kuoronjohtajan palkkaukseen ei ole ollut suosituksia, eivätkä kuorolaiset palkasta päättäessään välttämättä tiedä, mitä kaikkea kuoronjohtajan työnkuvaan kuuluu.

SKJ teetti vuonna 2013 kyselytutkimuksen, jossa selvisi, että kuoronjohtajien palkat ovat kohtuuttoman alhaisia työmäärään ja työn vaativuuteen nähden. Tutkimus löytyy osoitteesta <http://kuoronjohtajat.fi/palkkatutkimus>. Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry:n tavoite on saada palkkaus vastaamaan koulutusta, työn määrää ja sen vaativuutta. Siksi osana tätä tietopakettia on palkkasuositus. Tavoitteena on myös saada työsopimukset ja palkanmaksutavat lainmukaisiksi.

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry. ei ole ammattiliitto, eikä palkkasuosituskaan näin ollen sido kuoronjohtajia tai kuoroja. SKJ kuitenkin kehottaa jäseniään käyttämään suositusta palkkaneuvotteluissa, jotta kuoronjohtajien työn arvostus saavuttaisi rahassakin mitattuna ansaitsemansa tason. Ammattikuoronjohtajan tulisi voida saada riittävä kuukausipalkka keskimäärin kolmen kuoron johtajana toimimisesta.

Vaikka valtaosa kuorolaisista harrastaa kuorolaulua, kuoronjohtajalle se on työtä. Mikäli kuoro haluaa ammattilaiskuoronjohtajan, täytyy sen pystyä järjestämään rahoituksensa sen mukaisesti.

Tämän tietopaketin on tarkoitus toimia apuna kuoronjohtajan ja kuoron välisissä palkkaneuvotteluissa. Paketti katsoo palkkausta erityisesti työsuhteessa toimivan

kuoronjohtajan näkökulmasta. Esitys on yleisluontoinen eikä anna yksityiskohtaisia toimintaohjeita.

Tietopaketti kattaa

1. Kuoronjohtajan tehtäväkuvauksen (s. 2–3),
2. Palkkasuosituksen (s. 4–6) sekä
3. Työsopimusmallin (s. 7–10).

1. Kuoronjohtajan tehtäväkuvaus

Kuoronjohtajan työ koostuu kontaktitunneista eli kuoron edessä tehtävästä työstä sekä taustaja valmistelutyöstä.

Alla oleva tehtävälista on tarkoitettu käytettäväksi apuna kuoronjohtajan palkkaneuvotteluissa. Kuoronjohtajien työnkuviissa on eroja: listaa voi karsia tai täydentää tarpeen mukaan.

Ei-taiteellinen valmistelutyö ei lähtökohtaisesti kuulu kuoronjohtajan työhön, vaan kuorojen hallituksille ja vastaaville toimituksille. Jos ei-taiteellista työtä edellytetään kuoronjohtajalta, tulee palkan olla vastaavasti minimisuositusta korkeampi.

Näkyvä taiteellinen työ eli kontaktitunnit

- harjoitusten pitäminen (yhteiset ja stemmaharjoitukset)
- konserttien ja esitysten johtaminen
- levytykset
- uusien kuorolaisten rekrytointi ja koelaulut

Taiteellinen valmistelutyö

- ohjelmistosuunnittelu: ohjelmiston kuuntelu, nuotteihin tutustuminen, konserteissa käyminen jne.
- työstettävän ohjelmiston opettelu
 - teoksen taustatiedot
 - teksti, vieraiden kielten käännökset ja ääntäminen
 - teosanalyysi: stemmojen kokoonpano, teoksen tekstuuri ja rakenne, musiikilliset yksityiskohdat jne.
 - oma näkemys teoksen tulkinnasta
 - teoksen johtamisen suunnittelu ja harjoittelu
 - teoksen harjoittamisen suunnittelu
- nuottien etsiminen
- verkostojen luominen ja ylläpitäminen (esim. soittajat, solistit, muut johtajat jne.)
- oman osaamisen ylläpito, kouluttautuminen
- tulevan toiminnan suunnittelu (harjoitukset, keikat, konsertit, leirit, kilpailut, matkat)

- (sovitusten tekeminen, yleensä eri sopimuksesta)

Harjoitusten valmistelutyö

- koko kauden harjoitussuunnitelma
- jokaviikkoinen harjoitussuunnitelma
 - lämmittely ja äänenmuodostus
 - harjoittelujärjestys: mitä asioita kappaleista harjoitellaan, missä järjestyksessä ja millä kokoonpanoilla
- videoiden/äänitysten etsiminen kuorolaisten oman harjoittelun tueksi
- stemmanauhojen äänittäminen kuorolaisten oman harjoittelun tueksi
- palaute/harjoitteluohjeet laulajille

Ei-taiteellinen valmistelutyö

- osallistuminen kuoron hallituksen ja musiikkilautakunnan kokouksiin tai muu aktiivinen hallintotyöskentely
- nuottitilausten tekeminen, nuottiarkiston hallinta
- tiedotus ja yhteydenpito kuorolaisiin ja hallitukseen
- poissa- ja läsnäolojen kerääminen ja seuraaminen
- tapahtumien organisointi:
 - asioista keskusteleminen ja sopiminen kuorolaisten ja yhteistyötahojen kanssa
 - ohjelmistojen päättäminen
 - projektien aikataulut
 - tilavaraukset
 - tiedotus kuorolaisille/yhteistyötahoille/koululle/huoltajille
- markkinointi (FB, nettisivut, julisteet, tiedotteet ym.)
- perehtyminen kuorossa käytettäviin järjestelmiin ja niiden käyttö (esim. tilavarauksjärjestelmät, Google Drive, nettisivujen intra, Nimenhuuto.com)
- apurahojen ja muun rahoituksen hakeminen
- esiintymisvaatteiden hankinta

Muuta huomioitavaa

- Kuoronjohtajan työ on vaativaa ja monipuolista asiantuntijatyötä ja ihmisten johtamistyötä (vrt. asiantuntija- ja esimiestehtävä), jossa on kokonaisvaltainen vastuu toiminnasta ja tuloksesta
- Paljon ilta-, viikonloppu- ja juhlapyhätyötä
- Kouluttautuminen työuran aikana tapahtuu usein kuoronjohtajan omalla kustannuksella
- Harvoin työsuhde- tai luontoisetuja

2. Palkkasuositus

**Suomen Kuoronjohtajayhdistys suosittelee kuoronjohtajan palkaksi
60–80 euroa kontaktituntia kohden.**

- Suosituksen mukaan kuoronjohtaja laskuttaa ainoastaan kontaktitunneista. Tuntipalkka sisältää kontaktituntien taustalla olevan työn (ks. luku 1).
 - **Kontaktitunti** tarkoittaa työtä, jonka kuoronjohtaja tekee ollessaan läsnä kuoron kanssa, esimerkiksi harjoitukset, stemmaharjoitukset, konsertit, keikat, leirit (vähintäänkin leirin harjoitustuntien tai mahdollisten esiintymisten osalta), levytykset, matkat (vähintäänkin matkan harjoitustuntien ja esiintymisten osalta) yms.
- Suositusta korkeampaan palkkaan voivat johtaa mm. kuoronjohtajan koulutus ja kokemus, kuoron taso ja laulettavan ohjelmiston vaikeustaso, kuoron toiminnan aktiivisuus sekä johtajan työn vaatimukset ko. kuorossa.
 - Palkan tulee olla korkeampi myös silloin, jos johtajan työhön kuuluu taiteellisen työn lisäksi paljon 1. luvussa lueteltua ei-taiteellista valmistelutyötä (eli kuoron toiminnan ylläpitämistä).

Esimerkkejä kuoronjohtajan palkasta:

Esimerkkikuoro 1:

kontaktitunteja 100 h/vuosi (kuoron toiminta ei ole erityisen aktiivista)

x

60 €/h (kuoronjohtajan opinnot ovat vielä vähän kesken ja työkokemusta on pariilta vuodelta)

= vuosipalkka 6000 € (eli keskimääräinen kuukausipalkka 500€)

Esimerkkikuoro 2:

kontaktitunteja 200 h/v (kuoron toiminta on melko aktiivista)

x

80 €/h (kuoronjohtajalla on kuoronjohtajan korkeakoulututkinto ja useampi vuosi työkokemusta, työhön ei sisälly kuoron toiminnan pyörittämistä)

= vuosipalkka 16 000 € (eli keskimääräinen kuukausipalkka 1333€)

Työsuhteessa ja palkanmaksussa huomioitavia asioita

- Kuoronjohtajan työ täyttää työsuhteen merkit: työ tehdään tavallisesti kuoron määräämänä aikana ja paikassa kuoron valvonnassa.
- Kuoro on kuoronjohtajan työnantaja, ja kuoro vastaa työnantajan velvollisuuksista: mm. palkanmaksusta, ennakonpidätyksestä, palkan sivukuluista (työeläkemaksu, työttömyysvakuutusmaksu), vakuutuksista (pakollinen työtapaturmavakuutus) sekä lakisääteisestä työterveyshuollosta.

- Lakisääteinen työterveyshuollon minimi (ja myös kuorolle edullisin vaihtoehto) on kunnan tarjoama työterveyshuolto. Se ei tarkoita sairaanhoitoa.
- Työsuhteessa kuoronjohtajalla on kaksi mahdollista tapaa saada palkkaa. Kulut kuorolle ovat yhtäläiset, ne vain jakautuvat vuodelle eri tavoin.

1. Kuukausipalkka

Kuukausipalkka lasketaan seuraavasti: Lasketaan ensin vuosipalkka kalenterivuodelle sovittujen kontaktituntien perusteella. Sen jälkeen jaetaan tämä tasaeriin maksettavaksi 11 kuukaudelle.

Kahdententoista kuukautena kuoronjohtaja ei saa palkkaa vaan vuosilomalain mukaista lomakorvausta (9/11,5% vuosipalkasta riippuen työsuhteen kestosta). Vapaaseen (kertymä kaksi päivää kuukaudessa) ja sen ajalta maksettavaan lomakorvaukseen on oikeus, kun työtuntimäärä kuoroa kohden ei nouse niin korkeaksi, että olisi oikeutettu vuosilomaan. Näin on useimpien kuoronjohtajien tapauksessa.

- Huom! Palkanmaksutapa, jossa kuoronjohtajalle maksetaan kuukausipalkkaa ainoastaan kuoron toimintakuukausilta (esim. syys–toukokuu), ei ole laillinen.

2. Tuntipalkka

Kontaktituntien määrä on kuukausitasolla 0–X h, ja määrä sovitaan kuoron kanssa etukäteen. Kuoronjohtaja saa palkkaa toteutuneiden kontaktituntien mukaisesti kultakin kuukaudelta. Tuntipalkka on lain mukaan maksettava kaksi kertaa kuukaudessa. Vapaaseen (kertymä kaksi päivää kuukaudessa) ja sen ajalta maksettavaan lomakorvaukseen (9/11,5% vuosipalkasta riippuen työsuhteen kestosta) on oikeus, kun työtuntimäärä kuoroa kohden ei nouse niin korkeaksi, että olisi oikeutettu vuosilomaan. Näin on useimpien kuoronjohtajien tapauksessa.

- Työsopimus on lain mukaan toistaiseksi voimassa, ellei erityistä perustetta määräaikaaisuudelle ole. Määräaikaisuuden peruste ei ole esimerkiksi kuoron toiminnan taukoaminen kesän ajaksi tai se, että kuoronjohtaja valitaan vuosittain yhdistyksen kokouksessa. Toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen voi irtisanoa vain työsopimuslain mukaisilla irtisanomisperusteilla.
- Kuoro ei voi yksipuolisesti laskea palkkaa ilman irtisanomisperustetta. Kuoronjohtaja ja kuoro voivat tarvittaessa yhdessä sopia myös palkan laskemisesta.
- Sairausajan palkkaa pitää maksaa työsuhteessa väh. sairastumista seuraavilta 9 arkipäivältä (kuukausipalkan mukaisesti tai tuntipalkkaisella sovituilta kontaktitunneilta), jonka jälkeen työntekijä voi hakea Kelalta sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa.

- Kuoro voi määrätä kuoronjohtajalle kilpailukiellon vain siinä tapauksessa, että toiminta aiheuttaa selvää vahinkoa kuorolle. Käytännössä kuoron pitäisi tällöin kyetä myös maksamaan niin suurta palkkaa, että kuoronjohtajalle on kannattavaa työskennellä ainoastaan yhdelle kuorolle.
- Palkkaneuvotteluissa voi neuvotella oman ja kuoron tilanteen mukaan myös muista korvauksista, esim. viikonloppulisät, erilliset konsertti-/leirikorvaukset, matkakorvaukset, lomarahat, lain minimivaatimusta pidempi sairausajan palkka, lakisääteistä minimiä kattavampi työterveyshuolto, päivärahat, puhelinetu, koulutukset jne.

Kuoronjohtaja yrittäjänä

- Mikäli kuoronjohtaja työskentelee itsenäisenä ammatinharjoittajana (esim. toiminimellä), hän ei ole työsuhteessa eikä tee työsopimusta vaan toimeksiantosopimuksen ja laskuttaa kuorolta työkorvausta. Tällöin kuoronjohtaja yrittäjänä huolehtii itse veroista, sosiaaliturvamaksuista, eläkevakuuttamisesta, vakuutuksista ja muista työnantajavelvollisuuksista, ja hänen täytyy ottaa nämä kulut huomioon neuvotellessaan työkorvauksen tasosta. Laskutuksen kertoimen on hyvä olla noin 1,3, jotta käteen jäävä osuus on suunnilleen sama kuin työsuhteisilla kuoronjohtajilla.
 - Neuvoja yrittäjyyteen saa esim. yrittäjäjärjestöistä, Yritys-Suomesta tai freet.fi-sivustolta.
 - Lisätietoa työsuhteen ja yrittäjyyden eroista esim. täällä: <http://www.muusikkoyrittajat.fi/julkaisut>

Mistä apua?

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry. ei ole ammattiliitto, eikä sillä ole palveluksessaan edunvalvonta-asiamiehiä tai juristeja. Monet kuoronjohtajat kuuluvat jo johonkin ammattiliittoon. Muusikkojen Liitto SAK:n alaisena ammattiliittona ajaa eri alojen muusikoiden asiaa. Työsopimusten ja palkkakysymysten kanssa kamppailevia kuoronjohtajia kehoitetaan ottamaan yhteyttä omaan ammattiliittoonsa.

3. Työsopimusmalli

Alla on pelkistetty työsopimusmalli, joka sisältää ne asiat, joista kuoronjohtajan työsopimuksessa vähintään on hyvä sopia. Tarkemmat sopimusmuotoilut tehdään kuoron ja kuoronjohtajan välillä. Työsopimus on aina hyvä laatia kirjallisena.

Työsopimukseen on myös hyvä kirjata, mikäli kuoro ja kuoronjohtaja sopivat keskenään esimerkiksi koeajasta, leirien/matkojen/konserttien/harjoituskauden ulkopuolisten harjoitusten ja muiden vastaavien erilliskorvauksista, luontoiseduista tai matkakorvauksista ja muista vastaavista asioista. Myös kummankin osapuolten velvoitteet voidaan kirjata työsopimukseen tarkemmin auki.

Ennen työsopimuksen laatimista on syytä tutustua vähintään työsopimuslakiin ja vuosilomalakiin. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>

TYÖSOPIMUSMALLI

1. Sopimuksen osapuolet

_____, Y-tunnus _____ (jäljempänä "Kuoro")

_____, henkilötunnus _____ (jäljempänä "Kuoronjohtaja")

2. Sopimuksen kohde

Kuoro ja kuoronjohtaja sopivat tällä sopimuksella _____ -kuoron kuoronjohtajana toimimisesta.

3. Sopimuksen voimassaolo

Sopimus astuu voimaan pp.kk.vvvv. Sopimus on voimassa toistaiseksi.

4. Irtisanomisaika

Ellei sopimuksessa toisin sovita, on irtisanomisaika työsopimuslain mukainen.

5. Osapuolten velvoitteet

Kuoronjohtaja sitoutuu toimimaan _____-kuoron kuoronjohtajana.

Kuoronjohtajan pääasialliset työtehtävät lyhyesti kuvattuna ovat seuraavat:

Kuoro sitoutuu maksamaan kuoronjohtajalle sovitun palkan tässä sopimuksessa myöhemmin ilmoitetulla tavalla.

6. Työstä maksettava palkka ja muu vastike

VAIHTOEHTO 1, KUUKAUSIPALKKA

Palkka on työsuhteen alkaessa ____ euroa kuukaudessa.

Palkka maksetaan kunkin kuukauden ____ päivään mennessä tilille:

Palkkaa ei makseta siltä ajalta, jolloin kuoronjohtaja on oikeutettu lomakorvaukseen.

Vuosiloman tai sitä vastaavan vapaan pituus sekä lomakorvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Palkka perustuu kontaktituntien määrään, joita on kalenterivuodessa yhteensä ____ kpl (tunti = 60 minuuttia). Kontaktitunneiksi katsotaan sellaiset läsnäolotunnit, jolloin kuoronjohtaja työskentelee kuoron kanssa. Määrän ylittävät sovitut kontaktitunnit korvataan

_____ *milloin* _____ à _____ euroa.

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen mukaisesti sairastumispäivää seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä.

Mikäli kuoro lähettää kuoronjohtajan tarpeelliseksi katsomiinsa täydennyskoulutuksiin, kuoro korvaa tästä aiheutuneet suoranaiset kustannukset.

VAIHTOEHTO 2, TUNTIPALKKA

Tuntipalkka on työsuhteen alkaessa ____ euroa tunnilta (tunti = 60 minuuttia).

Palkka maksetaan 2 kertaa kuukaudessa kunkin kuukauden ____ ja ____ päivään mennessä tilille:

_____.

Palkka perustuu kullekin kuukaudelle sovittujen ja toteutuneiden kontaktituntien määrään.

Kuukausittainen kontaktituntimäärä on 0-Xh, ja tunnit määritellään osapuolten kesken

_____ *milloin* _____.

Kontaktitunneiksi katsotaan sellaiset läsnäolotunnit, jolloin kuoronjohtaja työskentelee kuoron kanssa. Kuoronjohtaja pitää kirjaa kontaktitunneista ja ilmoittaa ne kuorolle ennen kutakin palkanmaksua.

Määrän ylittävät sovitut kontaktitunnit korvataan _____ *milloin* _____ à _____ euroa.

Vuosiloman tai sitä vastaavan vapaan pituus sekä lomakorvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen mukaisesti sairastumispäivää seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Palkka maksetaan ajanjaksoon sisältyviltä sovituilta kontaktitunneilta.

Mikäli kuoro lähettää kuoronjohtajan tarpeelliseksi katsomiinsa täydennyskoulutuksiin, kuoro korvaa tästä aiheutuneet suoranaiset kustannukset.

7. Sopimuksesta johtuvat erimielisyydet

Tämän sopimuksen sisällöstä osapuolten välille syntyneet erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvotteluteitse. Mikäli yhteisymmärrystä ei neuvotteluteitse synny, ratkaistaan asia

_____ käräjäoikeudessa.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi molemmille sopijaosapuolille.

Paikka ja aika _____

X.X. [Kuoro]

Y.Y. [Kuoro]

Z.Z. [Kuoronjohtaja]