

Suositus työsuhteen ehdoiksi kuoronjohtajille

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry:n hallitus

Tämän suosituksen valmisteluun on osallistunut

Sulasol ry

Julkaistu 8.11.2025

SISÄLLYS

Taustaa	3
Kuoronjohtajan tehtäväkuvaus	4
Kuoronjohtajan ydintehtävät.....	4
Kuoronjohtajan muut mahdolliset tehtävät.....	5
Palkkasuositus	6
Palkanmaksutapa.....	8
Kuukausipalkka.....	8
Tuntipalkka.....	8
Kuukausipalkan ja tuntipalkan eroavaisuudet ja edut.....	9
Lomakorvaus.....	9
Erikseen määriteltävät korvaukset.....	10
Esiintymiset ja konsertit.....	10
Kokouskorvaus.....	11
Levytykset.....	11
Sovitukset.....	11
Stemmanauhat.....	12
Esimerkit palkan laskemisesta.....	13
Esimerkki 1.....	13
Esimerkki 2.....	13
Esimerkki 3.....	14
Esimerkki 4.....	14
Muita työsopimukseen liittyviä asioita	15
Työsopimuksen voimassaolo.....	15
Muut työsuhde-edut.....	16
Sairauslomat ja sijaisuudet.....	18
Sijaistaminen.....	18
Muut poissaolot.....	18
Työterveyshuolto.....	19
Palkan säännöllinen tarkistaminen.....	20
Työnantajan muistilista (Tuotettu yhteistyössä Sulasol ry:n kanssa)	21
Kuoronjohtaja yrittäjänä	23
Yleistä tietoa toimeksiantosopimuksista.....	23
Työsopimuksen ja toimeksiantosopimuksen tärkeimpiä eroja.....	24
Työ kansalaisopistoissa, oppilaitoksissa, seurakunnissa ym.	25
Mistä apua?	25
Työsopimusmallit	26

Taustaa

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry. (SKJ) on perustettu vuonna 1992 lisäämään kuoronjohtajien ja kuorojen välistä vuorovaikutusta sekä kohottamaan kuorojen ja kuoronjohtajien julkista statusta. Kuoronjohtajat sekä kuorot lähestyvät yhdistystä säännöllisesti työhön ja palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä. Siksi tarve palkkasuosituksen ja kuoronjohtajan tehtävänkuvauksen tekemiseen on ollut selkeä. Ensimmäinen palkkasuositus julkaistiin 2015 ja tämä suositus on päivitetty sen pohjalta yleiset indeksikorotukset, palkkakehitys ja kuorotoiminnan monimuotoisuus huomioon ottaen. Tätä suositusta valmisteltaessa on tehty yhteistyötä Sulasol ry:n kanssa, erityisesti kuoroyhdistyksen työnantajarooliin liittyvissä asioissa.

Kuoronjohtajan työ on vaativa asiantuntijatehtävä, joka vaatii koulutusta ja kykyjä. Täysipäiväinen kuoronjohtajuus on yleistynyt Suomessa viime vuosina huomattavasti ja erityisesti tähän tarpeeseen Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry (SKJ) on toteuttanut kolme kertaa palkkakyselyn ja näiden kyselyiden perusteella antanut suosituksia sekä kuoronjohtajien palkasta että muista työsuhteen ehdoista.

Tähän dokumenttiin on koottu kattavasti tietoa kuoronjohtajien ammattina sekä kuoronjohtajan asianmukaisesta palkkauksesta. Lisäksi dokumenttiin on listattu kaikkia niitä moninaisia työtehtäviä, joita kuoronjohtajan toimenkuvaan kuuluu. Samalla otetaan kantaa myös tehtäviin, joiden tulisi kuulua toimenkuvaan automaattisesti, ja toisaalta tehtäviin, joiden tekemisestä ja joista maksettavista korvauksista tulisi sopia erikseen. Kun kuoronjohtajaa palkataan, voi olla epäselvää, mitä kaikkea kuoronjohtajan toimenkuvaan pitäisi kuulua ja mitä kaikkea muuta tulee ottaa huomioon palkkausta ja työsuhteen muotoillessa.

Tämä suositus korvaa aiemmat suositukset. Viimeisimmän palkkatutkimuksen tuloksiin, joita on käytetty tämän uusimman suosituksen pohjana, voit perehtyä SKJ:n nettisivuilla. Osana näitä työsuhteen ehtojen suosituksia annetaan myös palkkasuositus. Tämän suosituksen tarkoituksena on tukea työsuhteen ja palkanmaksutapojen saattamista lainmukaisiksi.

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ry. **ei ole ammattiliitto**, eikä palkkasuosituskaan näin ollen sido kuoronjohtajia tai kuoroja. Tämän tietopaketin on tarkoitus toimia apuna kuoronjohtajan ja kuoron välisissä palkkaneuvotteluissa. SKJ kehottaa jäseniään käyttämään suositusta palkkaneuvottelujen pohjana, jotta kuoronjohtajien työn arvostus saavuttaisi rahassakin mitattuna ansaitsemansa tason.

Vaikka valtaosa kuorolaisista harrastaa kuorolaulua, kuoronjohtajalle kuoronjohto on työtä. Mikäli kuoro haluaa ammattikuoronjohtajan, täytyy sen pystyä järjestämään rahoituksensa sen mukaisesti. Yhtenä suositusten peruseräteenä on, että ammattikuoronjohtajan tulisi voida saada **riittävä kuukausipalkka kolmen kuoron johtajana toimimisesta**. Kuoronjohtajan koulutuksen, työn vaativuuden ja johtajan vastuun huomioiden riittävä kuukausipalkka voisi sijoittua selkeästi suomalaisen mediaanipalkan yläpuolelle.

Paketti katsoo palkkausta erityisesti työsuhteessa toimivan kuoronjohtajan näkökulmasta. Esitys on yleisluontoinen eikä anna yksityiskohtaisia toimintaohjeita.

Kuoronjohtajan tehtäväkuvaus

Kuoronjohtajan työ koostuu:

1. kontaktitunneista eli kuoron kanssa tehtävästä työstä sekä
2. muulla ajalla tapahtuvasta tausta- ja valmistelutyöstä.

Kuoronjohtajien työnkuviissa on isoja eroja työtehtävästä, työyhteisön tarpeista ja työnjaosta riippuen. Kenenkään työtehtäviin ei kuulu kaikki alla lueteltu, eikä keneltäkään tule kaikkea alla olevaa olettaa. Listaa on tarkoitus käyttää apuvälineenä, kun työtehtävän sisällöstä sovitaan tarkemmin osapuolten kesken.

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

Kuoronjohtajan palkkauksessa tulee huomioida, että **työ on vaativaa ja monipuolista asiantuntijatyötä ja ihmisten johtamistyötä** (vrt. asiantuntija- ja esihenkilötehtävät), jossa on kokonaisvaltainen vastuu toiminnasta ja tuloksesta. Työ sisältää myös huomattavan määrän **ilta-, viikonloppu- ja juhlapyhätöitä**.

Kuoronjohtajan ydintehtävät

1. Näkyvä taiteellinen työ eli kontaktitunnit, esimerkiksi

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

2. Taiteellinen valmistelutyö, esimerkiksi

- ohjelmistosuunnittelu
 - varsinaisen suunnittelun lisäksi myös laajempi ohjelmiston kuuntelu, nuotteihin tutustuminen, konserteissa käyminen jne.
- työstettävän ohjelmiston opettelu
 - teoksen taustatiedot
 - tekstin analyysi ja vieraiden kielten ääntäminen
 - teosanalyysi: stemmojen kokoonpano, teoksen tekstuuri ja rakenne, musiikilliset yksityiskohdat jne.
 - oma näkemys teoksen tulkinnasta
 - teoksen johtamisen suunnittelu ja harjoittelu
 - teoksen harjoittamisen suunnittelu
- nuottimateriaalien etsiminen
- verkostojen luominen ja ylläpitäminen (esim. soittajat, solistit, muut johtajat, festivaalit, musiikilliset yhteistyökumppanit, säveltäjät, sovittajat jne.)
- oman osaamisen ylläpito, kouluttautuminen
- tulevan toiminnan suunnittelu yhteistyössä hallituksen kanssa (harjoitukset, keikat, konsertit, leirit, kilpailut, matkat)
- harjoitusten suunnittelu

Kuoronjohtajan muut mahdolliset tehtävät

3. Muut satunnaiset kuoronjohtajan tehtävät, joista suositellaan aina erillistä korvausta

- levytysten/äänitysten suunnittelu ja johtaminen
- sovitusten tekeminen
- stemmanauhojen valmistaminen kuorolaisten oman harjoittelun tueksi
- osallistuminen kuoron hallituksen ja musiikkilautakunnan kokouksiin

4. Muut tehtävät, joiden EI voi katsoa kuuluvan automaattisesti kuoronjohtajalle. Näistä voidaan erikseen sopia ja nämä lisätehtävät pitää silloin ottaa huomioon myös palkassa.

- nuottitilausten tekeminen, nuottiarkiston hallinta
- tekstikäännösten tekeminen tai hankkiminen
- tiedotus ja yhteydenpito kuorolaisiin ja hallitukseen
- läsnä- ja poissaolojen kerääminen ja seuraaminen
- äänitysten tekninen toteuttaminen
- tapahtumien organisointi:
 - asioista keskusteleminen ja sopiminen kuorolaisten ja yhteistyötahojen kanssa
 - projektien aikataulut
 - tilavaraukset
 - tiedotus kuorolaisille/yhteistyötahoille/koululle/hoitajille
- muut tuotantotehtävät
- kuoron viestintätehtävät/markkinointi (sosiaalinen media, nettisivut, julisteet, tiedotteet ym.)
- perehtyminen kuorossa käytettäviin järjestelmiin ja niiden käyttö (esim. tilavarausjärjestelmät, pilvipalvelut ym. vastaavat)
- apurahojen ja muun rahoituksen hakeminen
- esiintymisvaatteiden hankinta
- videoiden/äänitysten etsiminen kuorolaisten oman harjoittelun tueksi
- palaute/harjoitteluohjeet laulajille omatoimiseen harjoitteluun

Palkkasuositus

Suomen kuoronjohtajayhdistys suosittelee kuoronjohtajan minimipalkaksi 80 euroa kontaktitunnilta (sis. lomakorvauksen).

Varsinainen minimipalkka kontaktitunnilta on siis 71,75 euroa, johon lisätään lomakorvaus (2025: 11,5 %).

Kuoronjohtajan työ on asiantuntijatyötä ja kuoronjohtajan palkka muodostuu osaamisperusteisesti.

Palkka maksetaan kuoronjohtajalle **kontaktitunneista**. Palkkasuosituksen **kontaktitunnin pituus on 60 minuuttia**. Lisätietoa lomakorvauksista ja niiden laskemisesta [sivulla 9](#).

Suosituksen minimiä **korkeampaa palkkaa** perustelevat mm:

- kuoronjohtajan koulutustaso
 - kuoronjohdon tutkinnot, muut (musiikin) tutkinnot, pedagogiset tutkinnot tai muu työtä tukeva koulutus
- kuoronjohtokokemus
- muut ammattia tukevat erityistaidot
- työn vaativuus
 - kuoron ohjelmiston ja toiminnan haasteellisuus
 - ohjelmiston määrä ja vaihtuvuus
- johtajan työtehtävien laajuus sekä kontaktituntien ulkopuolisen toiminnan aktiivisuus
- kuoron sijainti pääkaupunkiseudulla tai suurissa kaupungeissa, joissa elinkustannukset korkeammat

Palkan tulee olla minimipalkkaa korkeampi, jos johtajan työhön kuuluu taiteellisen työn lisäksi paljon edellisessä luvussa lueteltua ei-taiteellista valmistelutyötä eli kuoron toiminnan hallintotyötä.

Esimerkiksi mikäli kuoronjohtaja on täysipäiväinen ammattilainen ja hänellä on merkittävästi työkokemusta, musiikin korkeakoulututkinto, erinomaiset verkostot sekä erityisen vaativa ja näkyvä työ, voidaan **minimipalkaksi katsoa (lomakorvaus sisältäen) vähintään 100 euroa kontaktitunnilta**. Esimerkkejä palkan laskemisesta myöhemmässä kappaleessa.

Kohtuullisen korkeaa tuntipalkkaa kontaktitunneista selittää kuoronjohtajan työn luonne: iso osa työstä tehdään itsenäisesti harjoitustuntien ulkopuolella. Varovaisten arvioiden mukaan kuoronjohtajan todellinen työmäärä on yleensä vähintään kolminkertainen verrattuna pelkkien kontaktituntien määrään. Näin kontaktitunnin palkka **kattaa myös itsenäisesti tehdyt työtunnit**.

Kontaktitunti tarkoittaa esimerkkeinä (mutta ei pelkästään näihin rajoittuen) työtä, jonka kuoronjohtaja tekee ollessaan läsnä kuoron kanssa, kuten esimerkiksi harjoitukset, stemmaharjoitukset, konsertit, keikat, kokoukset, palaverit tai laululeirit (vähintäänkin leirin harjoitustuntien osalta) ynnä muut vastaavat työtehtävät. **Levytysten ja kuoron matkojen** osalta SKJ suosittelee erillisesti sovittavia korvauksia. Usein myös konserttien ja pienempien esiintymisten korvaukset on sovittu erikseen.

SKJ suosittelee, että kaikki harjoituksessa olevat **tauot**, mikäli työntekijällä ei ole todellista mahdollisuutta viettää taukoa kotona, **lasketaan työaikaan**. Suosittelemme myös, että esimerkiksi leiripäivien lounastauot lasketaan työajaksi. Käytännössä suositellaan, että työajaksi katsotaan yhden päivän aikana koko aika töiden alkamisesta töiden päättymiseen kokonaan. Kannattaa tutustua myös työaikalain määräyksiin esim. pitkien työpäivien osalta.

Palkanmaksutapa

Kuoron ja kuoronjohtajan on neuvoteltava palkanmaksutavasta. Käytännössä työsuhteessa kuoronjohtajalla on kaksi mahdollista tapaa saada palkkaa. Kulut ovat työnantajalle (kuorolle) yhtäläiset, mutta palkanmaksu jakautuu vuodelle eri tavoin.

Kuukausipalkka

Kuukausipalkka on tiettyinä päivinä kuukaudessa maksettava aina saman suuruinen palkka, joka kattaa vuodelle arvioidut kontaktitunnit.

Kuukausipalkka kannattaa laskea seuraavasti:

- Sovitaan sopimuksen sisältämien kontaktituntien maksimimäärä.
- Kontaktituntien maksimimäärä kerrotaan sovitulla tuntipalkalla, josta saadaan vuosipalkan suuruus
- Vuosipalkka jaetaan tasan kahteentoista erään ja näin saadaan maksettava kuukausipalkka
- Sopimukseen kirjataan myös, miten toimitaan, mikäli kontaktituntien maksimimäärä ylittyy

HUOM! Lomakorvauksista lisätietoa alempana. Yleensä työn määrä yhtä kuoroa kohden ei nouse niin korkeaksi, että kuoronjohtaja olisi oikeutettu vuosilomaan. Mikäli työn määrä on poikkeuksellisen suuri, kannattaa perehtyä vuosilomalain sisältöön tarkasti.

HUOM! Palkanmaksutapa, jossa kuoronjohtajalle maksetaan kuukausipalkkaa ainoastaan kuoron toimintakuukausilta (esimerkiksi syyskuusta toukokuuhun) **Ei ole laillinen.**

Kuukausipalkan lisäksi voidaan tiettyjä tehtäviä sopia korvattavan erikseen (esimerkiksi konsertit, sovitukset tai kokoukset), joista lisätietoa [sivulta 10 alkaen](#).

Tuntipalkka

Kuoron kontaktitunneista voidaan pitää tuntikirjanpitoa ja maksaa palkka säännöllisesti tuntien mukaan kultakin kuukaudelta. Tuntimäärästä on hyvä sopia työsuhteessa. Tulevat työtunnit on sovittava vähintään viikkoa etukäteen ja sovitut tunnit ovat sitovia esim. sairastapauksissa. Lain mukaan tuntipalkka on maksettava kaksi kertaa kuukaudessa (tästä huolimatta tuntipalkkakin maksetaan monissa työsuhteissa kerran kuussa, mutta tätä ei voi lain puitteissa suositella).

Suosittelamme, että työsuhteeseen kirjataan minimituntimäärä tai vuosittaisen tuntimäärän arvio. Näin vältetään ns. nollatuntisopimusten hyödyntäminen. Tuntimäärää pitää seurata ja tarvittaessa neuvotella uusista sopimusehdoista.

Tuntipalkan rinnalla voidaan tietyistä tehtävistä (esimerkiksi konsertit, sovitukset tai kokoukset) sopia erilliset kiinteät korvaukset, joista lisätietoa [sivulta 10 alkaen](#).

Kuukausipalkan ja tuntipalkan eroavaisuudet ja edut

- Kuukausipalkka on tasainen ja ennustettava molemmille osapuolille
- Tuntipalkan saa vain silloin kun on töitä (esim. kesältä ei ollenkaan ja vastaavasti joulukonserttikautena kertynyt palkkasumma voi yllättää maksajan)
- Tuntipalkka on varmasti aina oikeudenmukainen molemmille (tuntimäärän vaihtelu)
- Kuukausipalkan palkanlaskenta on jonkin verran yksinkertaisempaa, kun summa aina sama
- Työtuntien seuranta ja laskeminen on tuntipalkassa sekä työntekijän että työnantajan pakollinen tehtävä
- Kuukausipalkassa on helpompi sopia työtehtävien kokonaisuudesta (joidenkin työtehtävien tuntimäärän tarkka määrittäminen voi olla haastavaa)
- Kuukausipalkassa pyhäpäivien osuminen kuoron harjoituspäivään ei suoraan vaikuta palkkaan, tuntipalkassa työvuorolistat sovitaan aina erikseen, jolloin pyhäpäivien osuminen vähentää tuntimäärää, ellei muuta sovita

Lomakorvaus

Palkasta neuvoteltaessa on syytä tähdentää kaikille osapuolille, neuvotellaanko summasta, jonka päälle lomakorvaus lasketaan, vai kokonaissummasta, joka sisältää lomakorvauksen. Lisäksi vuosilomalaki ei koske työtä, jossa työnteko keskeytyy vuosittain työn luonteen vuoksi.

Lomakorvaus on kummassakin tapauksessa lakisääteisesti maksettava kaikesta maksetusta palkasta ja kirjata sekä sopimukseen että palkkalaskelmiin kuukausittain näkyviin. Palkkaneuvottelua voidaan käydä joko sisältäen lomakorvauksen tai niin että lomakorvaus tulee sovitun summan lisäksi. **Tämä kannattaa tehdä selväksi kaikille osapuolille heti neuvottelun aluksi.**

Kuoronjohtajayhdistyksen palkkasuositus **sisältää** lomakorvauksen.

Mikäli palkkaneuvottelussa on sovittu **kokonaispalkaksi lomakorvaus sisältäen** 1000 euroa kuussa, kirjataan sopimukseen palkaksi 897 euroa, jolloin 11,5 % lomakorvauksen kanssa kokonaissumma on 1 000,15 euroa. Kuukausittaiseen palkkalaskelmaan merkitään samoin lomakorvaus erilliselle riville. Työsopimukseen **ei voi kirjata, että palkkasumma x sisältää lomakorvauksen.** Selvyden vuoksi voidaan kirjata, että kuukausittain maksettava summa x muodostuu kuukausipalkasta y euroa ja lomakorvauksesta 11,5 % eli z euroa.

HUOM! Ensimmäisen vuoden osalta lakisääteinen lomakorvaus on vähintään 9 %, mutta SKJ suosittelee, että lomakorvauksena maksetaan heti työsuhteen alusta alkaen 11,5 %.

Erikseen määriteltävät korvaukset

Seuraavien asioiden kohdalla käytännöt voivat vaihdella merkittävästi sopimuksesta toiseen.

Esiintymiset ja konsertit

Esiintymisten ja konserttien osalta on käytännössä kolme vaihtoehtoa:

- a) Kaikki erityyppiset esiintymiset sisältyvät kuukausipalkkaan
- b) Tietty määrä esiintymisiä kuuluu kuukausipalkkaan ja muista maksetaan erillinen korvaus
- c) Kaikista esiintymisistä maksetaan erikseen sovittava korvaus tunti- tai kuukausipalkan päälle

Esiintymisten arvioitu määrä pitää ottaa huomioon kuukausipalkkaa nostavana tekijänä, erityisesti jos esiintymisiä on vuosittain paljon.

Mikäli konsertin kokonaiskorvaus on sovittu erikseen, konserttiin liittyvästä muusta työajasta, kuten kenraaliharjoituksesta, ei makseta lisäksi tuntipalkkaa.

Esiintymiset voidaan jakaa esimerkiksi kahteen kategoriaan: Koko kuoron omat konsertit ja muut näitä lyhyemmät, kevyemmät tai pienempien kokoonpanojen esiintymiset. Vaihtoehtoisesti kaikista esiintymisistä voidaan maksaa sama korvaus. Jako voidaan tehdä myös aikaperusteisesti, esimerkiksi yli ja alle puolen tunnin keikat tilaisuuden keston mukaan (ei soivan keston mukaan).

SKJ suosittelee, että konserttikorvaus on vähintään 350 euroa ja kaikista esiintymisistä maksetaan sama korvaus. Pienemmät keikat tai messuavustukset voidaan sopia myös tehtäväksi varajohtajan kanssa erillisellä korvauksella tai kokonaan ilman johtajaa.

Pienempien esiintymisten osalta voidaan myös sopia, että korvaus on esimerkiksi 50–75 % konserttikorvauksesta. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että esimerkiksi messuavustukset vievät suhteessa huomattavan pitkän ajan, vaikka laulettavaa olisi vain muutama kappale.

Kokonaisen konsertin korvaus vaihtelee jäsenistössä noin **300-600 euron välillä**.

Emme suosittele, että tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan esiintymisistä tai konserteista samaa tuntipalkkaa kuin muista kontaktitunneista.

Kuoronjohtajan esiintymiskorvauksista sovittaessa kannattaa korvauksen suuruudesta neuvotellessa pohtia myös samoista konserteista säestäjille tai solisteille maksettavien palkkioiden suuruutta. Solistin tai säestäjän korvaus sisältää myös muusikon oman harjoitusajan konserttia varten, jolloin palkkio voi olla jonkin verran suurempi kuin kuoronjohtajalla, mutta kuoronjohtajan ja solistien/säestäjien korvausten suuruuksien olisi hyvä olla kohtuullisen lähellä toisiaan.

Kokouskorvaus

Hallituksen kokouksista (sekä muista, esimerkiksi musiikkilautakunnan tai yhteistyökumppaneiden kokouksista) suositellaan sovittavan erillinen korvaus. Näin varmistetaan, että tarve kuoronjohtajan läsnäolon tarpeellisuudelle pohditaan aina erikseen. Kokouskorvaus voi olla tuntiperusteinen (esimerkiksi puolet normaalista tuntipalkasta, kun kokous ei vaadi valmistelutunteja) tai kertaperusteinen (esimerkiksi 100 euroa per kokous).

Kokouskorvausten osalta käytännöt vaihtelevat huomattavasti eri kuoroissa. Kaikki periaatteet kannattaa molempien osapuolten edun kannalta kirjata sopimukseen.

Suosittelimme, että kuoronjohtaja ei ole yhdistyksen sääntöjen määräämä virallinen hallituksen jäsen, vaan on paikalla kokouksissa kutsuttuna asiantuntijana ja yhdistyksen työntekijänä. Näin vältetään eturistiriitojen ja jääviysongelmien syntyminen. Ongelmaksi ei muodostu myöskään se, jos vuosikokouksessa päätetään, että hallituksen jäsenille ei makseta kokouspalkkiota.

Levytykset

Levytykset ovat laajoja ja paljon työtä vaativia projekteja, joiden kokonaiskorvauksesta kannattaa aina sopia erikseen. Korvaus voidaan laskea esimerkiksi arvioidun tuntimäärän perusteella sekä valmistelu- että levytystunneista. Kokonaisen äänitteen tekemisestä maksettavat korvaukset vaihtelevat suuresti eikä tarkkaa euromääristä suositusta voida antaa. Korvauksen suuruudesta neuvoteltaessa pitää kuitenkin ottaa huomioon, että äänitysten johtaminen on poikkeuksellisen vaativaa työtä.

Sovitukset

Omalle kuorolle tehtävistä sovituksista kannattaa aina sopia erillinen korvaus tai käyttää ulkopuolisia sovittajia. Tietty määrä sovitystyötä voidaan sopia sisältyväksi myös kuukausipalkkaan, mikäli sovitusten hinta otetaan huomioon kuukausipalkassa.

Sovituksen hinta voidaan määritellä per sovitus tai kappaleen keston mukaan. Myös sovituksen haastavuus on otettava huomioon palkkiosta sovittaessa. Sovituksen työmäärään vaikuttavat mm. kappaleen kesto, stemmojen (diviisien) määrä ja mahdollisten säestävien instrumenttien käyttö. Yleensä on selkeintä sopia kokonaishinnasta. SKJ suosittelee, että omalle kuorolle tehdyistä sovituksista maksetaan vähintään **400 euroa per sovitus** ja enemmän, mikäli kappale on poikkeuksellisen pitkä tai sovitystyö on tavallista työläämpi. Mikäli kuoronjohtaja on sovittajana ansioitunut ja kokenut, korvaus voi olla tätä myös merkittävästi suurempi.

Tämä suositus on yksinomaan omalle kuorolle sovittamista varten, koska kuoronjohtaja saa merkittävää synergiaetua kaksoisroolista johtajana ja sovittajana; sovittaja hyötyy

perusteellisesta instrumentin tuntemuksesta, ja johtaja tutustuu musiikilliseen materiaaliin sovitusta tehdessä. Muulle tekijälle maksetun sovituskorvauksen tulee olla korkeampi.

Lisätietoa hinnoitteluun muulle kuin omalle kuorolle sovittaessa voi hakea esimerkiksi Suomen musiikintekijät ry:n nettisivuilta ja materiaaleista. Tilaussävellysten hintasuositukseen saa apua Suomen Säveltäjät ry:n suositushinnastosta ja nuottien piirron hintasuositukseen Suomen nuottigraafikot ry:n suosituksista.

Stemmanauhat

Mikäli kuoronjohtajalta edellytetään koneellisten (nuotinnusohjelmasta ajettujen), soitettujen tai laulettujen harjoitusnauhojen tekemistä, pitää näistä maksaa aina erillinen korvaus. Korvaus voidaan määritellä joko tuntiperusteisesti (maksetaan esimerkiksi sama tuntipalkka kuin muista kontaktitunneista) tai kappalekohtaisesti. Nauhojen tekemiseen kuluva työmäärä vaihtelee tekotavasta, tekijästä ja saatavilla olevasta materiaalista (esim. valmiiksi olemassaoleva nuottitiedosto vs. nuotin syöttäminen nuotinnusohjelmaan) riippuen. Maksettavan korvauksen on korreloitava tekemiseen tarvittavan työmäärän kanssa.

Tarkkoja euromääräisiä suosituksia ei voida antaa laajasti vaihtelevien käytäntöjen takia. Nauhojen tekemiseen kuluva työaika tulee korvata suhteessa muun työn korvauksiin.

Esimerkit palkan laskemisesta

Esimerkki 1

**Taiteellisesti tavoitteellista työtä tekevä, kohtuullisen laajasti toimiva kuoro
Kuukausipalkka, joka ei sisällä esiintymisiä
Jonkin verran kokenut, koulutettu johtaja**

Kontaktituntien määrä max 150 h/vuosi.
Tuntihinta 90 euroa/kontaktitunti.

Vuosipalkan suuruus $150 \text{ h} * 90 \text{ eur/h} = 13\,500 \text{ euroa/vuosi}$
Kuukausipalkan tavoitesuuruus $13\,500 \text{ euroa} / 12 \text{ kuukautta} = 1\,125 \text{ euroa/kk}$

Sopimukseen (ja siten palkkalaskelmaan) merkitään kuukausipalkaksi esimerkiksi 1 000 euroa kuukaudessa + lomakorvaus 11,5 % = 1 115 euroa/kk

Lisäksi:

Ylimenevät kontaktitunnit 100 euroa/tunti
Esiintymiset 450 eur/konsertti, pienempi esiintyminen (alle puoli tuntia) 300 euroa.
Hallituksen kokoukset 100 eur per kerta (2 tuntiin asti)

Esimerkki 2

**Taiteellisesti erittäin tavoitteellista työtä tekevä kuoro, iso vuosittainen tuntimäärä
Kuukausipalkka, joka sisältää kaiken
Kokenut korkeammin koulutettu johtaja**

Kontaktituntien määrä 200 tuntia.
Tuntihinta 100 euroa/kontaktitunti.
Esiintymiset/konsertit 5 kpl esiintymistä vuodessa, à 450 euroa
Hallituksen kokoukset 10 kpl, à 100 eur

Tunneista $200 \text{ h} * 100 \text{ eur/h} = 20\,000 \text{ euroa/vuosi}$
Esiintymiset $5 * 450 \text{ euroa} = 2\,250 \text{ euroa/vuosi}$
Kokoukset $10 * 100 \text{ euroa} = 1\,000 \text{ euroa/vuosi}$
yhteensä 23 250 euroa/vuosi
Noin 1940 euroa/kk

Sopimukseen (ja siten palkkalaskelmaan) merkitään kuukausipalkaksi esimerkiksi 1 730 euroa kuukaudessa + lomakorvaus 11,5 % = noin 1930 euroa/kk

Esimerkki 3

**Hyvää perustyötä tekevä, lähinnä viikkoharjoituksia pitävä kuoro
Kuukausipalkka, joka ei sisällä esiintymisiä
Vähemmän kokenut johtaja, jolla esimerkiksi opinnot vielä kesken**

Kontaktituntien määrä max 110 h/vuosi.
Tuntihinta 80 euroa/kontaktitunti.

Vuosipalkan suuruus $110 \text{ h} * 80 \text{ eur/h} = 8\,800 \text{ euroa/vuosi}$
Kuukausipalkan tavoitesuuruus $8\,800 \text{ euroa} / 12 \text{ kuukautta} = 733 \text{ euroa/kk}$

Sopimukseen (ja siten palkkalaskelmaan) merkitään kuukausipalkaksi esimerkiksi 655 euroa kuukaudessa + lomakorvaus 11,5 % = noin 730 euroa/kk

Lisäksi: Esiintymiskorvaukset ja kokoukset aiempien esimerkkien mukaan

Esimerkki 4

**Kansalaisopistokuoro, jolla tukiyhdistys
Kuukausipalkka tukiyhdistykseltä sisältäen esiintymiset
Jonkin verran kokenut, koulutettu johtaja**

Kontaktituntien määrä kansalaisop. 12 krt/syky + 15 krt/kevät = 81 oppituntia (45 min)
Muut lisäharjoitukset 6 krt * 2,5 tuntia = 15 tuntia

Kokonaistuntimäärä $33 \text{ krt} * 2,5 \text{ tuntia} = 82,5 \text{ tuntia}$
Kaksi konserttia vuodessa = 600 eur

Suositteltu vuosipalkka $82,5 * 80 \text{ euroa} + 600 \text{ euroa} = \text{noin } 7200 \text{ euroa}$
Vähennetään kansalaisopiston korvaukset $81 \text{ oppituntia} * 31,83 \text{ eur/ot} = \text{noin } 2600 \text{ euroa}$

Yhdistyksen maksama palkka vuodessa 4600 euroa
Yhdistyksen maksama palkka kuukaudessa noin 385 euroa (sopimukseen esim 345 euroa+lomakorvaus 11,5 %)

Sopimuksessa kuukausipalkka kirjattava maksettavaksi muista työtehtävistä kuin kansalaisopiston korvaamista harjoituksista.

Muita työsopimukseen liittyviä asioita

Kuoronjohtajan työ täyttää työsuhteen merkit: työ tehdään tavallisesti kuoron määräämänä aikana ja paikassa, kuoron valvonnassa. Tästä lisätietoja [sivulla 23](#).

Kuoro on kuoronjohtajan työnantaja, ja kuoro vastaa työnantajan velvollisuuksista: mm. palkanmaksusta, ennakonpidätyksestä, palkan sivukuluista (työeläkemaksu, työttömyysvakuutusmaksu), vakuutuksista (pakollinen työtapaturmavakuutus) sekä lakisääteisestä työterveyshuollosta.

Työnantajan muistilista löytyy [sivulta 21](#).

Työsopimuksen voimassaolo

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 kuoron sääntöjen mukaan valitaan vuosittain yhdistyksen kokouksessa. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen voi irtisanoa vain työsopimuslain mukaisilla irtisanomisperusteilla eikä irtisanomisperusteeksi riitä esimerkiksi se, että yhdistyksen kokous päättää valita toisen henkilön kuoronjohtajaksi.

Sopimuksessa **ei voi käyttää kirjausta** "sopimus on voimassa toistaiseksi vuoden kerrallaan" tai muuta vastaavaa, vaan sopimus on aina joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva ja jos työn tarve on työnantajalla jatkuvaa, sopimus on käytännössä aina tehtävä toistaiseksi voimassaolevana.

Määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen on laitonta ja usein ketjutetut määräaikaiset sopimukset katsotaan riitatilanteissa toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi.

Irtisanomisajat puolin ja toisin perustuvat lakiin, ellei muuta työsopimuksessa sovita, mutta myös pidemmistä irtisanomisajoista voidaan sopia. Kuoronjohtajan kohdalla voi olla järkevää sopia esimerkiksi puolen vuoden irtisanomisajasta puolin ja toisin, jolloin varmistetaan että kuluva konserttikausi hoidetaan loppuun asti.

Kuoro ei voi **yksipuolisesti** laskea palkkaa ilman irtisanomisperustetta. Kuoronjohtaja ja kuoro voivat tarvittaessa **yhdessä sopia** myös palkan laskemisesta.

Käytännössä koskaan kuoronjohtajien sopimukseen ei kirjata kilpailukieltota. Kuoro voi määrätä kuoronjohtajalle kilpailukiellon vain siinä tapauksessa, että muu toiminta aiheuttaa selvää vahinkoa kuorolle. Käytännössä kuoron pitää tällöin kyetä myös maksamaan niin suurta palkkaa, että kuoronjohtajalle on kannattavaa työskennellä ainoastaan yhdelle kuorolle.

Muut työsuhde-edut

Palkkaneuvotteluissa voi neuvotella oman ja kuoron tilanteen mukaan myös muista korvauksista, kuten esimerkiksi viikonloppu- tai iltalisistä, erillisistä tehtäväkorvauksista, matkakorvauksista, lakia pidemmästä sairausajan palkasta, lakisääteistä kattavammasta työterveyshuollosta, erilaisista matkakorvauksista ja päivärahoista, laite-eduista jne.

Päivärahat ja matkakorvaukset

Työsopimuksessa voidaan sopia, että kuoronjohtajalle maksetaan matkakorvauksia harjoituksista tai leireistä. Matkakorvausten ja päivärahojen osalta tulee noudattaa verottajan ohjetta kustannusten korvaamisesta. Kaikki matkakorvaukset ja päivärahat eivät ole automaattisesti verovapaita, vaan verovapaus on tarkistettava tilanteen mukaan.

Matkakorvaukset voidaan korvata julkisten kulkuvälineiden mukaan tai kilometrikorvauksina ja sopimuksessa voidaan sopia periaatteista, joiden mukaan matkakorvauksia maksetaan.

Mikäli työtä tehdään **vakituksen työntekopaikkakunnan ulkopuolella**, matkakorvaukset tulee korvata aina.

Oman auton käyttöä kannattaa sopia korvattavan vähintään silloin, jos kuoronjohtajan pitää kuljettaa mukanaan nuottimateriaaleja tai esimerkiksi sähköpianoa tai muuta omalla autolla kulkemista vaativaa.

Päivärahoja matkoista maksetaan verottajan ohjeistuksen mukaan. Poikkeuksista voidaan sopia tapauskohtaisesti tai sopimuksessa, esimerkiksi niin, että täyden ylläpidon leiristä ei makseta päivärahaa.

Koulutuskorvaukset

Työsopimuksessa voidaan sopia, että kuoronjohtajalla on oikeus osallistua työhönsä liittyviin koulutuksiin vuosittain. Koulutuksille voidaan sopia esimerkiksi maksimi koulutusmäärä tai vuosittainen enimmäisrahasumma koulutusten kuluihin. Korvattavia kuluja koulutusten osalta voivat olla matkakustannukset, majoituskustannukset, osallistumismaksut sekä päivärahat verottajan ohjeen mukaan.

Vastaavia korvauksia voidaan sopia maksettavaksi myös suuriin kuorotapahtumiin osallistumisesta, kuten esimerkiksi kotimaisille kuorofestivaaleille osallistumisesta katselijana ja kuuntelijana.

On kuoron intresseissä kannustaa johtajaansa kehittämään omaa osaamistaan ja olemaan ajan tasalla kentän tapahtumista. Se tukee yhtä lailla kuoron pitkän tähtäimen kehitystä kuin johtajan ammatillista hyvinvointia. Konkreettisesti tämä voi tarkoittaa esimerkiksi osallistumista alan festareille, koulutuksiin, vertaistapaamisiin kollegoiden kanssa, työnohjaukseen, konserteissa ja kulttuuritilaisuuksissa käymistä tai kuorokilpailujen seuraamista.

Kulttuuri- ja liikuntaedut ja muu työkyvyn ylläpito

Työnantaja voi tarjota työntekijälle kulttuuri- ja/tai liikuntaetuja, jotka tukevat kuoronjohtajan työkyvyn ylläpitoa. Tämän tyyppisten työsuhte-etujen verotukselliset seikat tulee selvittää, jotta ne ovat molemmille osapuolille selvät. Esimerkiksi vuonna 2025 vuosittaisen verovapaan kulttuuri- ja liikuntaedun määrä on 400 €. Maksutapana voivat olla esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntasetelit tai suoraan kuittien mukaan korvaaminen.

Työkyvyn ylläpitoon työnantaja voi tarjota lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi esimerkiksi mahdollisuuden käydä säännöllisesti fysioterapiassa, laulutunneilla, hieronnassa tai esimerkiksi voice massagessa. Tällaisen edun laajuudesta voidaan sopia joko kerta- ja aikamääräisesti tai euromääräisesti. Tällaisissa eduissa on verovapaudelle tietyt rajat, joihin kannattaa perehtyä näistä sovittaessa. (Verohallinto: Henkilökuntaedut verotuksessa)

Työvälineet

Kuoronjohtajalle kuuluu korvata kaikki työnteossa välttämättömät työvälineet. Näitä voivat olla esimerkiksi erilaiset nuottihankinnat. Voi olla tarpeen hankkia enemmän nuotteja kuin kuoron käyttöön lopulta päätyy. Myös työssä tarvittavat laitteet, kuten esimerkiksi ääninauhurit tai loopperit kuuluu työnantajan korvata. Jos kuoronjohtajan toimenkuvaan kuuluu harjoitusnauhojen tekemistä tai esimerkiksi nuottien piirtämistä, kuuluu näihin työtehtäviin tarvittavat ohjelmistot korvata (esimerkiksi Sibelius, Dorico, DAW-ohjelmat). Näistä korvauksista ja hankinnoista ja niiden kustannusten jakamisesta voidaan sopia myös kuoronjohtajan eri työnantajien kesken.

Välineiden korvauksista voidaan sopia työsopimuksessa esimerkiksi, että "Työntekijän työn vaatimat työvälineet korvataan työntekijälle. Työvälineiden hankinnasta sovitaan aina erikseen (jos hankintasumma ylittää xx euroa)."

Huomaathan, että jos hankit itse itsellesi tarpeellisia työvälineitä, joita työnantaja ei korvaa, voit vähentää hankinnat verotuksessa tulonhankkimisvähennyksinä. Myös muihin tulonhankkimisvähennyksiin kannattaa perehtyä. Tulonhankkimisvähennyksissä on vuosittainen omavastuu (2025: 750 euroa), eli näitä kannattaa ilmoittaa verottajalle vasta kun omavastuu ylittyy.

Esiintymisasut

Mikäli kuoro edellyttää kuoronjohtajalta tietynlaista pukeutumista esiintymisissä (esimerkiksi frakki tai kansallispuuku), tulee työnantajan tarjota esiintymisasu kuoronjohtajalle lainaan tai hankkia esiintymisasu kuoronjohtajalle. Myös muissa tilanteissa esiintymisasujen korvauksista voidaan neuvotella tai sopia vuosittaisesta korvauksesta, jolla katetaan esiintymisvaatteiden kuluja (kuten hankinta- ja puhtaanapitokuluja).

Sairauslomat ja sijaisuudet

Työsopimuslaki määrää, että sairausajan palkkaa pitää maksaa (vähintään kuukauden jatkuneessa) työsuhteessa vähintään sairastumista seuraavilta 9 arkipäivältä.

Kuukausipalkan maksamista jatketaan siis normaalisti lyhyemmissä sairastapauksissa ja tuntipalkkaiselle kuuluu maksaa palkka, jos "työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä". Yhdeksän arkipäivän jälkeen työntekijä voi hakea Kelalta sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ja palkanmaksuvelvollisuus työnantajalla päättyy. Tarkempiin säädöksiin kannattaa perehtyä suoraan työsopimuslaista.

Jos työntekijä sairastuu, on sijaisen hankkiminen **työnantajan** vastuulla. Käytännössä voidaan käyttää joko kuoron sisältä valittua varajohtajaa tai palkata ulkopuolinen ammattilainen hoitamaan työtehtävät. Sijaiselle kuuluu maksaa erikseen sovittava korvaus työstä.

Sijaistaminen

Toista kuoronjohtajaa sijaistaessa on perusteltua vaatia sama tuntipalkka kuin vakituiselle johtajalle maksetaan. Kuukausipalkkaa maksettaessa on mahdollista laskea keskimääräinen vuotuinen kontaktituntimäärä ja siitä laskea laskennallinen kontaktituntipalkka.

Vaikka sijaisella ei ole samoja pitkän tähtäimen suunnitteluvuorollisuuksia kuin vakituisella johtajalla, on silti perusteltua maksaa samaa palkkaa, sillä sijaistaminen vaatii nopeaa uuteen ohjelmistoon perehtymistä ja sen haltuunottoa sekä muuten työhön valmistautumista.

Muut poissaolot

Ottaen huomioon, että kuoronjohtajan työ muistuttaa käytännössä freelance-työtä, on mahdollista, että vakituinen kuukausipalkkainen johtaja ei pääse yksittäisenä vakituisena harjoitusiltana töihin omasta syystään. Mikäli tällainen satunnainen poissaolo on tiedossa hyvissä ajoin, ei poissaoloa kuulu vähentää kuukausipalkasta. Vain vähän ennen työn ajankohtaa tietoon tullut pakottava poissaolo katsotaan palkattomaksi poissaoloksi. Tällaisissa tilanteissa on syytä sopia, kuinka paljon aiemmin ns. työvuorolistat ovat puolin ja toisin sitovia ja kuinka paljon ennen kuoronjohtajan pitää ilmoittaa poissaoloista, jotta ne eivät vaikuta palkkaan.

HUOM! Sairauslomista määrätään laissa ja ylläolevaa ei voi soveltaa sairauslomiin. Lisäksi työsopimuslain mukaan yksittäinen poissaolo on palkallinen, jos työntekijän perhettä on kohdannut ennalta arvaamaton sairaus tai onnettomuus.

On syytä sopia myös, kenen vastuulla missäkin tilanteessa sijaisen hankkiminen on ja missä tilanteissa vakituisen johtajan kuuluu valmistella ja suunnitella harjoitus sijaista varten.

Myös sijaisuudet täyttävät työsuhteen kriteerit ja niistä maksettavat korvaukset on syytä maksaa verokortilla ja palkkana. Lisätietoa palkasta ja työkorvauksesta [sivulla 23](#).

Pidemmät sijaisuudet, kuten vanhempainvapaat on aina sovittava erikseen, lakeja ja muita säädöksiä noudattaen.

Työterveyshuolto

Työnantajan tulee työterveyshuoltolain mukaan järjestää työntekijöilleen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, vaikka työntekijöitä olisi vain yksi. Määräaikainen tai lyhyt työsuhde ei poista velvollisuutta.

Työterveyshuollon tehtävänä on edistää ja tukea työntekijöiden terveyttä, työhyvinvointia sekä työ- ja toimintakykyä. Lakisääteisen työterveyshuollon pitää sisältää mm:

- työpaikkaselvitykset työn ja työympäristön vaikutuksista työntekijöiden terveyteen
- terveyteen ja työkyvyn ylläpitoon liittyvän neuvonnan ja ohjauksen
- terveystarkastukset tarpeen mukaan työsuhteen alussa ja määräajoin
- työkyvyn seurannan ja kuntoutukseen ohjaamisen.

Lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä sairaanhoitoa. Työnantaja voi kuitenkin halutessaan tarjota työntekijöilleen myös sairaanhoidon, jolloin he voivat sairastuessaan mennä työterveyslääkärin tai -hoitajan vastaanotolle. Sairaanhoidosta ja sen laajuudesta sovitaan erikseen työterveyshuollon palvelusopimuksessa.

Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset ovat vuodessa keskimäärin muutama sata euroa työntekijää kohti. Työnantaja voi hakea Kelalta korvausta ehkäisevän työterveyshuollon (60 % korvaus) ja vapaaehtoisesti järjestettävän sairaanhoidon (50 % korvaus) kustannuksista.

Lisätietoja mm. osoitteista

<https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyonantajan-velvollisuudet/opas/tyoturvallisuus-ja-tyoterveysvelvollisuudet/lakisaaiteinen-tyoterveyshuolto>

<https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/jarjestaminen>

Palkan säännöllinen tarkistaminen

Suosittellemme palkan tarkistamista vuosittain esimerkiksi osana kuoron toimintasuunnitelman ja talousarvion valmistelua. Palkan tarkistaminen on tärkeää, koska yleinen kustannustason nousu eli inflaatio heikentää jatkuvasti palkan ostovoimaa.

Työsopimukseen on hyvä kirjata vuosittainen päivämäärä palkantarkistuksen ajankohdaksi.

Työehtosopimusten mukaiset palkkojen yleiskorotukset vaihtelevat toimialoittain. Suomen Kuoronjohtajayhdistyksen palkkasuositus ei ole työehtosopimus, eikä yhdistys julkaise vuosittain suosituksia palkkojen korotustasosta.

Referenssinä palkantarkistuksessa voi hyödyntää esimerkiksi laajasti eri toimialoja kattavia yleisiä runkosopimuksia (esim. Palta-Erto) tai Muusikkojen liiton työehtosopimuksia (esim. oopperan laulajien palkkojen korotukset). Näiden sopimusten allekirjoituspöytäkirjoista löytyy vuosittaisten korotusten suuruudet. Näiden sopimusten korotuksista on huomioitava myös yrityskohtainen erä, vaikka työntekijöitä olisi vain yksi.

Mikäli palkantarkistus sidotaan esimerkiksi kuluttajahintaindeksiin, on syytä kirjata myös minimikorotus (esim. 1,5 tai 2 % vuodessa). Palkkaa ei myöskään voi yksipuolisesti laskea sellaisessa tilanteessa, että indeksi laskisi.

Työnantajan muistilista

(Tuotettu yhteistyössä Sulasol ry:n kanssa)

1. Laadi mahdollisimman seikkaperäinen ja yksiselitteinen työsopimus. Tämä suojaa kaikkia osapuolia mahdollisissa yllättävissä tilanteissa ja erimielisyyksissä. Vakituisen kuoronjohtajan toimenkuva täyttää työsuhteen kriteerit käytännössä kaikissa tapauksissa.
2. Hanki ennen työskentelyn alkua TyEL-vakuutus ja lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus. Useimmiten työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen sisältyy myös ryhmähenkivakuutus, vaikka se ei olekaan lain mukaan pakollinen. Harkitse myös, tarvitseeko kuoronjohtaja vapaa-ajan tapaturmavakuutusta, joka korvaa myös muulloin kuin kontaktituntien ja niihin liittyvien työmatkojen aikana tapahtuneet tapaturmat esimerkiksi kotona työskennellessä. Muista myös ilmoittaa kuoronjohtajalle, missä yhtiössä nämä vakuutukset ovat.
3. Järjestä kuoronjohtajalle vähintään lakisääteinen työterveyshuolto.
4. Sovi matkustamiseen liittyvistä käytänteistä joko jo työsopimuksessa tai erillisessä matkustusohjeessa. Sovi matkustusohjeessa ainakin:
 - mitkä kuoronjohtajan matkat korvataan
 - millä perusteella korvaukset maksetaan (esim. kilometrikorvaus, halvimmän julkisen kulkuneuvon mukaan, toteutuneen mukaan kuitteja vastaan)
 - maksetaanko päivärahoja ja millaisin ehdoin.
5. Käytä palkkojen maksuun joko tilitoimistopalvelua tai palkka.fi-sivustoa. Näin varmistat, että palkkaan liittyvät ilmoitukset Verohallinnolle, työeläke- ja työtapaturmavakuuttajille sekä Työllisyysrahastolle kirjautuvat ja laskut näiltä tahoilta muodostuvat oikein. Palkka.fi:n kautta palkkatiedot siirtyvät myös automaattisesti Tulorekisteriin.
6. Erittele palkkalaskelmalla kuukausi- tai tuntipalkka ja lomakorvaus omille riveilleen. Varmista tätä varten, sisältääkö sopimanne palkkasumma lomakorvauksen vai maksetaanko se sovitun summan päälle. Erittele myös mahdolliset erilliskorvattavat suoritukset kuten konserttikorvaukset omille riveilleen.
7. Jos maksat palkan yhteydessä kilometrikorvauksia tai päivärahoja, käytä myös niiden maksuun tilitoimistoa tai palkka.fi-palvelua, jotta nekin kirjautuvat oikein Tulorekisteriin. Jos maksat kilometrikorvauksia tai päivärahoja erillään palkasta, tulee ne ilmoittaa suoraan Tulorekisteriin viimeistään maksukuukautta seuraavan kuukauden 5. päivänä.
8. Sovi työajoista yksiselitteisesti hyvissä ajoin etukäteen. Viikoittain aina samaan aikaan harjoittelevankin kuoron on sovittava syys- ja kevätkauden alkamis- ja päättymispäivistä ja mahdollisista lomaviikoista sekä leireistä, muista ylimääräisistä harjoituksista ja konserteista. Vaikka lain mukaan työvuorolistat tulee toimittaa vasta viimeistään viikkoa ennen, kuoronjohtajan työn luonteen ja tyypillisesti useampien työnantajien vuoksi voidaan suositella vähintään puoleksi vuodeksi, mieluusti pidemmäksi

ajaksi eteenpäin vahvistettuja päivämääriä. Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän tekemistä tunneista.

9. Ota kuoronjohtajan palkan tarkistus osaksi kuoron vuosikelloa esimerkiksi talousarvion laatimisen yhteyteen. Jos työsopimuksessa ei ole sovittu korotuserusteista, tutustu esimerkiksi yleisen Palta/Erto-runkosopimuksen tai Muusikkojen liiton työehtosopimusten korotustasoon. Säännöllisiä vuosittaisia korotuksia toteuttamalla säästyte isommilta korotuspaineilta ja kuoronjohtajan palkkataso säilyy kilpailukykyisenä inflaatiosta huolimatta.

10. Mikäli kuoro käyttää palkkakustannusten kattamiseen valtion tukea vapaalle sivistystyölle, varmista, että ette hyödynnä eri lähteistä kanavoituvaa valtion tukea samoihin kuluihin (esimerkiksi opintokeskus- ja kansalaisopistotuki).

11. Pidä huolta kuoroyhdistyksen työnantajavelvoitteista. Vaikka kuoronjohtajan työ on hyvin itsenäistä, nimeä jo työsopimuksessa esihenkilö, jonka vastuulla on yhteydenpito kuoronjohtajaan työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Vaikka kuoronjohtajan palkka on tyypillisesti useiden työnantajien vuoksi kokopäivätoimista työntekijää pienempi, se muodostaa kuitenkin merkittävän osan hänen toimeentulostaan ja TyEL-maksujen myötä tulevasta eläkkeestään. Maksa palkka aina sovittuna maksupäivänä (ja jos se osuu viikonlopulle tai juhlapyhään, edellisenä arkipäivänä) ja pidä huoli riittävästä varainhankinnasta kuoronjohtajan palkanmaksun ja työnantajan muiden maksuvelvoitteiden varmistamiseksi. Jos kuoroyhdistys joutuisi neuvottelemaan kuoronjohtajan työn vähentämisestä ja palkanalennuksesta tai ilmoittamaan lomautuksesta tai irtisanomaan kuoronjohtajan, varmista, että tähän on riittävän painavat lainmukaiset perusteet.

Kuoronjohtaja yrittäjänä

SKJ ei suosittele yrittäjänä tehtäviä toimeksiantosopimuksia vakituiseen kuorotyöhön. Esimerkiksi projektiluontoisissa tehtävissä, joissa työ on selvästi määräaikainen ja kertaluonteinen, toimeksiantosopimus ja yrityksen kautta laskuttaminen voi olla vaihtoehto.

Suomen Kuoronjohtajayhdistyksen hallitus tiedostaa, että monet jäsenistämme sekä palkkakyselyyn vastanneista tekevät kuoronjohtajan työtä toimeksiantosopimuksella. **Toimeksiantosopimus on kuitenkin kuoronjohtajan vakituudessa työssä mm. verottajan kannalta ongelmallinen.**

Tilanteen monimutkaisuuden vuoksi SKJ ei pysty antamaan ohjeita yrittäjänä toimimisen verotuksellisissa tai sopimusteknisissä asioissa. Kuoronjohtajayhdistys **ei voi suositella** toimeksiantosopimuksella kuoronjohtajan vakituisen työn tekemistä.

HUOM! Vakituisen kuoronjohtajan toimenkuva täyttää työsuhteen kriteerit käytännössä kaikissa tapauksissa.

Yleensä verottaja määrittelee sopimuksen työsopimukseksi, mikäli sovitaan **mitä, missä ja milloin** tehdään. Jos siis on sovittu, että kuoronjohtajan tehtävänä on harjoittaa sovittua ohjelmistoa tietyssä paikassa tietyinä aikana, nämä kriteerit täyttyvät. On lisäksi monia muita kriteerejä, joihin voi perehtyä verottajan vuonna 2019 antamasta syventävästä vero-ohjeesta "Palkka ja työkorvaus verotuksessa". **Verottaja voi riitatilanteessa katsoa, että maksetut työkorvaukset ovatkin palkkaa ja periä työnantajakuluja takautuvasti.**

Yleistä tietoa toimeksiantosopimuksista

Toimeksiantosopimuksissa työn suorittaja huolehtii itse veroista, sosiaaliturvamaksuista, eläkevakuuttamisesta, vakuutuksista ja muista työnantajavelvollisuuksista, ja hänen täytyy ottaa nämä kulut huomioon neuvotellessaan työkorvauksen tasosta. Palkkasuositusta ei siis voi soveltaa toimeksiantosopimukseen sellaisenaan, koska työntekijä maksaa työnantajakulut ja mahdollisen arvonlisäveron maksettavasta työkorvauksesta. Työnantajakulujen suuruuden voi tarkistaa esimerkiksi palkka.fi:n laskurilla. Jos työn suorittaja on arvonlisäverovelvollinen (2025: vuotuinen työtulo ylittää 20 000 euroa), on kuorolle aina edullisempaa toimia työnantajana.

Tulkinnanvaraisuudet liittyvät erityisesti toiminimellä tai yksityishenkilönä työkorvausta käyttäviin yrittäjiin, jolloin esimerkiksi erillisen yhtiön perustamalla voi selkeyttää vastuita ja velvollisuuksia. Esimerkiksi osakeyhtiö on erillinen oikeushenkilö ja verotus tapahtuu tällöin maksettaessa palkkaa osakeyhtiöstä yrittäjälle.

Mikäli toimeksiantosopimus tehdään, täytyy asiaan perehtyä myös muista lähteistä kuin pelkästään tämän dokumentin pohjalta. Lisätietoja saa verottajalta tai esimerkiksi osoitteesta <https://dutyapp.fi/tyokorvauksen-maksaminen-yksityishenkilolle/> .

Työsopimuksen ja toimeksiantosopimuksen tärkeimpiä eroja

- Toimeksiantosopimuksella työtä tekevän näkökulmasta:
 - Toimeksiantosopimuksessa ei ole sairauslomaoikeutta
 - Ei samanlaista irtisanomissuojaa kuin työsopimuksessa
 - Määräaikaiset toimeksiantosopimukset eivät mahdollista toiminnan pitkäjänteistä suunnittelua
- Toimeksiantosopimuksella työtä tilaavan näkökulmasta:
 - Toimeksiantosopimusta ei voi lomauttaa, vaan sopimusta voidaan muuttaa tai se voidaan irtisanoa vain sopimukseen kirjattujen ehtojen mukaisesti
 - Työn tekijä voi käyttää sijaista työn tilaajalta kysymättä
 - Työn teettäjällä ei suoraa direktio-oikeutta työn suorittajaan
 - Useimmilla kuoroilla ei ole mahdollisen arvonlisäveron vähennysoikeutta, jolloin toimeksiantosopimus voi tulla kokonaiskustannuksena arvonlisäveron verran kalliimmaksi kuorolle.

Työ kansalaisopistoissa, oppilaitoksissa, seurakunnissa ym

SKJ:n hallitus tiedostaa, että tässä suositeltu palkkataso on huomattavasti esimerkiksi kansalaisopistojen tai muiden oppilaitosten maksamia korvauksia korkeampi.

Tästä syystä SKJ suosittelee perustamaan kuorolle tukiyhdistyksen, joka voi maksaa työntekijälle palkkaa esimerkiksi kansalaisopiston suhteellisen lyhyen harjoituskauden ulkopuolella pidetyistä harjoituksista sekä konserteista ja muista esiintymisistä. Tukiyhdistys voi myös kerätä varoja esimerkiksi konserttitulojen muodossa ja siten edesauttaa kuoron toimintaa ja kuoronjohtajan toimeentuloa kansalaisopiston tuoman tuen lisäksi.

Kuoroyhdistyksen ja työntekijän välisessä sopimuksessa on tärkeää kirjata palkka maksettavaksi muista työtehtävistä kuin kansalaisopiston korvaamista harjoituksista. Tästä syystä on selkeintä käyttää kansalaisopiston palkan rinnalla kuukausipalkkaa. Laskuesimerkki tästä [sivulla 14](#).

Myös seurakuntien kuoroissa, joita johtaa seurakunnan kanttori, voi olla hyödyllistä käyttää vastaavaa tukiyhdistystä kuin kansalaisopistojen kuoroissa. Kanttoreilla kuorojen johtaminen lasketaan useimmiten sisältyväksi seurakunnan maksamaan kuukausipalkkaan, jolloin ylimääräisten palkkioiden maksaminen ei välttämättä ole yhtä laajasti tarpeen, mutta voi tulla kyseeseen joissain tilanteissa.

Esimerkiksi Suomen ev. lut. kirkolla on neuvoteltuna kirkon työehtosopimuksessa suosituspalkkiot kuoroharjoitusten pitämisestä esimerkiksi sijaisten varalle. Seurakunnat päättävät itsenäisesti kuorotyöstä maksettavien palkkioiden suuruuden ja usein esim. opiskelijoille maksetaan suositusta vähemmän.

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. Riitatilanteissa kuoronjohtajia kehoitetaan ottamaan yhteyttä omaan ammattiliittoonsa.

Mikäli tämän dokumentin teksti ja lait tai säädökset ovat ristiriidassa tai esimerkiksi lakeihin on tullut muutoksia, noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Suomen Kuoronjohtajayhdistys ei ole oikeudellisessa vastuussa, mikäli tämän dokumentin sisältö on ristiriidassa esimerkiksi voimassa olevien lakien tai säädösten kanssa.

Työsopimusmallit

SKJ:n työsopimusmallit kuukausipalkkaiseen ja tuntipalkkaiseen työhön on siirretty erillisiin dokumentteihin ja ne löytyvät myöhemmin SKJ:n nettisivuilta.

Työsopimusmallit ovat esimerkkejä, jotka sisältävät ne asiat, joista kuoronjohtajan työsopimuksessa vähintään on hyvä sopia. Tarkemmat sopimusmuotoilut tehdään kuoron ja kuoronjohtajan välillä. Työsopimus on aina syytä laatia kirjallisena. Näin sopimuksesta on olemassa selkeä dokumentti molemmilla osapuolilla. Vaikka suullinen sopimus on juridisesti yhtä pitävä kuin kirjallinenkin, on sen toteen osoittaminen vaikeaa ilman kirjallista dokumenttia.

Työsopimukseen on myös hyvä kirjata, mikäli kuoro ja kuoronjohtaja sopivat keskenään esimerkiksi työsopimuslaista poikkeavasta koeajasta, leirien, matkojen, konserttien ja harjoituskauden ulkopuolisten harjoitusten ja muiden vastaavien erilliskorvauksista, luontoiseduista tai matkakorvauksista ja muista vastaavista asioista. Myös kummankin osapuolen velvoitteet voidaan kirjata työsopimukseen tarkemmin auki. Työsopimusta voidaan myös muuttaa, jos molemmat osapuolet näkevät sen tarpeelliseksi. Työsopimuksen muuttaminen voi olla tarpeen mm. silloin, kun kuoron toimintaan ja/tai kuoronjohtajan toimenkuvaan tulee isompia muutoksia.

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>