

EESTI TEATRITÖÖTAJATE KOLLEKTIIVLEPING

Mittetulundusühing Eesti Etendusasutuste Liit (registrikood 80232055), juhatuse esimehe Raivo Põldmaa isikus, edaspidi nimetatud **Etendusasutuste Liit**

ja

Eesti Teatriliit (registrikood 80035656) aadressiga Uus 5, 10111 Tallinn, esimehe Ain Lutsepa isikus, edaspidi nimetatud **Teatriliit**,

edaspidi koos nimetatuna ka **Pooled**, sõlmisid käesoleva Kollektiivlepingu, leppides kokku alljärgnevas:

I peatükk

ÜLDSÄTTED

- 1.1 Käesolev Kollektiivleping on osapooltevaheline vabatahtlik kokkulepe, mis reguleerib võlaõigussuhetest ja etendusasutuse seadusest tulenevaid õigusi ja kohustusi.
- 1.2 Käesolevat Kollektiivlepingut rakendatakse teatrites, mis on etendusasutuste seaduse mõistes käsitletavad etendusasutustena ja mis on Etendusasutuste Liidu liikmed. Kollektiivleping hõlmab kõiki töötajaid, sõltumata nendega sõlmitud individuaalse võlaõiguslepingu liigist.
- 1.3 Pooled tegutsevad lähtudes Eesti Vabariigis kehtivatest seadustest ja on kokku leppinud, et käesolevasse lepingusse seaduse teksti ümber ei kirjutata.
- 1.4 Teatrisisestes ning teatrite ja alaliitude vahelistes lepingutes võib kokku leppida käesolevast Kollektiivlepingust soodsamates tingimustes. Kui Kollektiivleping ja muu leping on vastuolus, rakendatakse Töötaja jaoks soodsamaid sätteid.
- 1.5 Juhul, kui teater sõlmib teatrisisese kollektiivlepingu, tuleb see esitada Teatriliidule ja Etendusasutuste Liidule tutvumiseks.
- 1.6 Käesolev Kollektiivleping jõustub alates 01. jaanuarist 2015 ja kehtib jõustumise hetkest alates kaks aastat.
- 1.7 Lepingu kehtivus pikeneb automaatselt eelmärgitud lõpptähtajast alates ühe aasta kaupa, kui ükski allakirjutanud Pooltest seda ei vaidlusta ega esita kirjalikult muutmissetpanekut hiljemalt 3 kuud enne lepingu lõpptähtaega. Muutmissetpanekute arutamist on pooled kohustatud alustama vähemalt 30 päeva jooksul.
- 1.8 Pooled kohustuvad Kollektiivlepingu kehtivuse ajal hoiduma tegudest, mis kahjustavad teise Poole vara, seaduslikke huve või mainet. Samuti on Pooltel kohustus säilitada töörahu, püüda vältida nii kollektiivsete kui ka individuaalsete töötülide tekkimist ning mitte välja kuulutada streiki või töösulgu nende tingimuste muutmise eesmärgil.

II peatükk

KOLLEKTIIVLEPINGUS KASUTATAVAD MÕISTED

- 2.1 **Teater** – käesoleva lepinguga ühinenud etendusasutus.
- 2.2 **Tööandja** – tööandjana peetakse silmas teatrijuhti.
- 2.3 **Töötaja** – töölepingu või muu võlaõigusliku lepingu alusel teatris töötav füüsiline isik. **Iseseisva otsustuspädevusega Töötaja** on Töötaja, kelle töö iseloom võimaldab tal ise määratleda oma tööaega. Töötajal on iseseisev otsustuspädevus määratleda oma tööaega üksnes siis, kui see on sätestatud töölepingus või kehtestatud asutuse põhimääruses.
- 2.4 **Leping** – Töötaja ja Tööandja vahel sõlmitud võlaõiguslik leping.
- 2.5 **Teatri äri- ja tootmissaladus** – teatris loetakse ärisaladuseks mistahes vormis ja/või infokandjal olevat alljärgnevat informatsiooni:
 - 2.5.1 sõlmitud lepingute sisu ja lepingupartnerite andmed;
 - 2.5.2 osutatavate teenuste hinnakujunduse põhimõtted ja mistahes neid puudutav teave;
 - 2.5.3 rahalisi tehinguid puudutav teave;
 - 2.5.4 kaastöötajate kodused aadressid, telefonid ja muu isiklik teave;
 - 2.5.5 töötajatele teadaolevad turvameetmed, valvesüsteemi koodid, arvutite ja serverite paroolid jms, samuti teatris kasutusel oleva info- ja turvasüsteemi struktuur, ülesehitus ja koostis, arvutivõrkude ehitus, sidesüsteemid jms;
 - 2.5.6 töötajate töötasud, esinejate honorarisuurus ning muud väljamaksud.
- 2.6 **Ametijuhend** – töölepingu lisa, milles peavad sisalduma Töötaja täpsed töökohustused, ametikohale esitatavad kvalifikatsiooninõuded, Töötaja paiknemine struktuuriüksuses ja juhtimisstruktuuris (kellele Töötaja vahetult allub ja kes talle alluvad).
- 2.7 **Teatritöö hädavajadus** – olukord, kus prooviperiood on häiritud sedavõrd, et on ohustatud esietenduse õigeaegne väljatoomine või esineb reaalne oht mängukavas planeeritud etenduse ärajäämiseks.
- 2.8 **Põhitöötasu** – töölepingus kokkulepitud bruto tunni-, päeva-, nädala- või kuu töötasumäär, mis vastab töötaja kvalifikatsioonile ja haridust tõendavas dokumendis ja/või kutsetunnistuses fikseeritud tasemele.

- 2.9 **Miinumumtöötasu** – valitsuse, tööandjate ja töövõtjate **töötasu** läbirääkimistel kokkulepitud miinumumtöötasu konkreetsetele töötajate gruppidele.
- 2.10 **Töötasu alammäär** – valitsuse poolt kehtestatud töötasu alammäär, millest väiksemat töötasu töölepinguga täistööajaga töötavale isikule maksta ei tohi.
- 2.11 **Lisatasu** – tasu, mida Tööandja maksab Töötajale täiendavate tööülesannete (lepingus fikseerimata ülesannete) täitmise, nõutavast tulemuslikuma töö, ületunnitöö ning töö eest õhtusel ja ööajal.
- 2.12 **Töökava** – proovide ja etenduste aja ning koha graafik kindlaks ajavahemikuks.
- 2.13 **Mängukava** – etenduste toimumisajad kuupäevade kaupa.
- 2.14 **Läbimänguproov** on proov, kus lavastus mängitakse tervikuna läbi ning kus olulisemad tingimused ja vahendid vastavad lavastuse esitamisel nõutavale.
- 2.15 **Peaproov** on proov, kus lavastus mängitakse tervikuna ja katkestamatult läbi ning kus kõik tingimused ja vahendid vastavad lavastuse esitamisel nõutavale

III peatükk

POOLTE ÕIGUSED JA KOHUSTUSED

- 3.1 Pooled on kohustatud pidama oma tegevuse tähtsaimaks eesmärgiks kunstiliselt ja tehniliselt kõrgväärtusliku etenduse vahendamist vaatajatele.
- 3.2 Pooled on kohustatud teatris tagama töörahu ning loomingut soodustava õhkkonna.

Tööandja kohustused:

- 3.3 Tööandja on kohustatud tagama tingimused teatritegevuse normaalseks ja takistuseta kulgemiseks.
- 3.4 Tööandja on kohustatud tagama teatritegevuseks vajalike ruumide, seadmete, vahendite ja materjalide olemasolu ning korrasoleku.
- 3.5 Tööandja on kohustatud varustama töötajad isikukaitsevahendite ja eririietusega vastavalt töötõrvishoiu ja tööohutuse seaduse alusel vastu võetud töökeskkonnanõukogu otsusele.
- 3.6 Tööandja on kohustatud suhtuma tähelepanelikult töötajate vajadustesse ja seaduslikesse nõudmistesse.
- 3.7 Tööandja on kohustatud uute, töölepingus või ametijuhendis fikseerimata oskuste ja nõuete

esitamisel korraldama teatri kulul tööalast koolitust.

- 3.8 Tööandja on kohustatud koostama igale erialale vastava ametijuhendi ja tutvustama seda Töötajale.
- 3.9 Tööandja on kohustatud Töötaja soovil väljastama Maksu- ja Tolliameti poolt kehtestatud vormikohase õiendi makstud palga, kinni peetud maksude ja Töötaja kasuks tehtud kindlustusmaksete kohta.
- 3.10 Tööandja on kohustatud andma Töötajale tema soovi korral Teatris töötamise aja kohta iseloomustuse.

Töötaja kohustused

- 3.11 Töötaja on kohustatud tegema lepingus kokkulepitud ja ametijuhendis kirjeldatud tööd kokkulepitud ajal ja mahus, saades selle eest kokkulepitud tasu.
- 3.12 Töötaja on kohustatud isiklikult oma töökohustusi täitma.
- 3.13 Töötaja on kohustatud suhtuma heaperemehelikult oma kasutuses olevatesse ruumidesse, seadmetesse, materjali ja inventari.
- 3.14 Töötaja on kohustatud hoidma Tööandja äri- ja tootmissaladusi.
- 3.15 Töötaja kohustub Tööandjaga kooskõlastama ametialase töö tegemise teise tööandja juures.
- 3.16 Töötaja kohustub hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel täitmast oma töökohustusi või kahjustavad teatri ja teiste töötajate vara, ning tegema kõik endast sõltuva, et ei kahjustataks kolmandate isikute vara.
- 3.17 Töötajat ei või ilma tema nõusolekuta üle viia teisele tööle, mis oluliselt erineb tema lepingus märgitud ülesannetest. Töötaja nõusolekut teisele tööle üleviimiseks tähtajaga kuni üks kuu pole vaja küsida ainult seadusega määratud juhtudel või hädavajadusel teatritöö jätkamiseks.

IV peatükk

TÖÖTASUTINGIMUSED, HÜVITISED JA TOETUSED

- 4.1 Teatrisse tööle võetud isikul on õigus saada töötasu sellest hetkest alates, mil ta on asunud oma töökohustuste täitmisele.
- 4.2 Täistööajaga tööle võetud Töötajale makstakse vähemalt riiklikult (valitsuse määrusega) kehtestatud töötasu alammäära.

- 4.3 Teatris on töötasude kehtestamise aluseks riiklikul tasemel sõlmitud kokkulepped kõrg- ja kutselist eriharidust omavate töötajate miinimumtöötasude osas. Pooled peavad heaks tavaks riiklikul tasemel sõlmitud kultuuritöötajate miinimumtöötasude kokkulepete täitmist.
- 4.4 Juhul, kui Töötajal ei ole ametikohale nõutavat haridust või kutsekvalifikatsiooni võib tema põhitöötasu olla kuni 15% madalam kui riiklikul tasemel kokku lepitud vastava haridusega kultuuritöötaja miinimumtöötasu määr.
- 4.5 Juhul, kui Töötaja on põhjuseta jätnud tööle ilmumata, siis selle aja eest talle töötasu ei maksta.
- 4.6 **Lisatasu öötöö eest**
Töö eest ööajal (22.00-06.00) makstakse Töötajale lisatasu 25%, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.
- 4.7 **Riigipühäl tehtud töö tasustamine**
Riigipühäl tehtud töö eest makstakse vähemalt kahekordselt, kusjuures seadus näeb ette võimaluse hüvitada töötaja soovil riigipühäl töötamist vaba aja andmisega tööl olnud aja ulatuses. Sel juhul tasustatakse riigipühäl tehtud tööd nagu tööd tavalisel tööpäeval.
- 4.8 **Puhkepäevadel töötamise hüvitamine**
Töötaja graafikuväline töötamine temale ettenähtud puhkepäevadel hüvitatakse poolte kokkuleppel kas rahas (lisatasuna vähemalt 50% ulatuses Töötaja töötasu määrast) või vaba aja andmisega.
- 4.9 **Ületunnitöö**
Üle kokkulepitud (tööaja summeeritud arvestuse korral või päevaviisilise tööaja arvestuse korral üle 40 tunni seitsmepäevase ajavahemiku kohta) aja eest töötamise tasustamise viis otsustatakse Töötajaga kokkuleppel, kas vaba aja andmise või lisatasu maksimisega, kusjuures lisatasu ei tohi olla väiksem kui 50% selle töötaja tunnitöötasumäärast.
Kui summeeritud tööaja arvestuse perioodiks on 3 või enam kuud, makstakse tööaja arvestuse perioodi kohta esimese 8 ületunni eest 50% lisatasu, iga järgneva ületunni eest 100% lisatasu.
- 4.10 Osalise tööajaga Töötaja põhitöötasu on selle võrra madalam, kui palju tema tööaeg on täistööajast lühem.
- 4.11 Kui Töötaja osaleb lavastuse avalikul etendamisel oma lepingus kokkulepitust erinevas funktsioonis, tuleb iga juhtumi puhul eraldi kokku leppida.
- 4.12 Etendustasud ja/või koormustasud. Etendustasude (iga etenduse eest arvestatav tasu, mõnel pool ka rolli keerukusastmest sõltuv) ja koormustasude (teatavat etenduste arvu ületavate või keskmisest hõivatuses kõrgema koormuse eest arvestatavate) käsitlus jääb käesoleva Kollektiivlepingu raamidest välja ja reguleeritakse teatrisiseselt kas töökorralduse reeglite,

kollektiivlepingutega või poolte kokkuleppel.

- 4.13 Tööandja maksab vahendite olemasolul Töötajale lähedase isiku surma ja/või lapse sünni korral toetust Töötaja poolt tehtud avalduse alusel.
- 4.14 Tööandja maksab Töötajale preemiat juhul, kui Tööandja loeb preemia maksmise põhjuse (silmapaistev isiklik töösaavutus, töö- või isikliku elu juubelitähtpäev jmt.) piisavalt kaalukaks. Preemia määramise aluseks on alajuhi kirjalik ettepanek või teatris kehtestatud kord.
- 4.15 Teater maksab Eesti Teatriliidu liikmeks olevale Töötajale töövõimetuslehe esitamisel võimaluse korral haigushüvitist haigestumise 1.-3. päevani Töötaja viimase kuue kuu keskmise töötasu alusel.

V peatükk

TÖÖAEG

- 5.1 Töötaja tööaeg määratakse kindlaks individuaalses lepingus, arvestades antud Töötaja puhul rakendatava tööaja korraldusega, mille aluseks on 40-tunnine tööpäev.
- 5.2 Administratiiv- ja lavastust ettevalmistavatele töötajatele kehtib üldjuhul 5-päevane tööpäev, 8-tunnise tööpäeva pikkusega. Alajuhtidele, administratiiv- ja etendust ettevalmistavatele töötajatele võib rakendada iseseisva otsustuspädevusega tööaega või summeeritud tööaja arvestust.
- 5.3 Summeeritud tööaja arvestust kohaldatakse tööajajärgi täitmisel tööpäevast pikema ajavahemiku jooksul, kusjuures summeeritud tööaja arvestusperiood peab olema fikseeritud individuaalses lepingus, kollektiivlepingus ja/või töökorralduse reeglites. Summeeritud tööaja periood on kuni 4 kuud.
- 5.4 Töötaja töötab üldjuhul 40 tundi nädalas, millest tuletatakse rakendatav summeeritud tööaja arvestusperioodi töötundide piirnorm. Juhul, kui töötatud aeg on pikem kehtestatud arvestusperioodi piirnormist, on Tööandja kohustatud Töötajale maksma tasu ületundide eest. Tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta. Töötaja ja Teater võivad leppida kokku 48-tunnist pikemas tööajal, kui tööaeg ei ületa keskmiselt 52 tundi 7-päevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav. Töötaja võib kokkuleppe üles öelda, teatades sellest vähemalt kaks nädalat ette.
- 5.5 Igapäevane töö on teatris reguleeritud teatri töökava ja/või mängukavaga. Mängukava tehakse töötajatele teatavaks vähemalt 1 kuu enne tööperioodi algust, töökava 68 h enne tööperioodi algust, näitlejatele 7 päeva.

- 5.6 Tööaeg jaguneb reeglina kahte ossa, millest ühe kestus ei või ületada 5 tundi ja tööpäeva algus ja lõpp peavad mahtuma 12 tunni sisse, kui Pooled ei ole kokku leppinud teisiti. Tööaeg jääb reeglina ajavahemikku 7.00–24.00, ületamata seejuures 12 töötundi. Tööpäeva jagamisel kaheks osaks peab kahe osa vahel puhkamiseks ja einestamiseks antav vaheaeg olema kestusega vähemalt 2 tundi.
- 5.7 Tööaja hulka arvestatakse ka lavastuse ettevalmistamiseks, prooviks või etenduseks valmistamiseks kuluv aeg ja piletikassapidajatel kassa vastuvõtmise ja üleandmise aeg, mille täpsed piirmäärad lepatakse kokku teatrisiseselt. Tööaja hulka arvestatakse lavakujunduselementide peale ja maha laadimise aeg statsionaaris ning maha laadimise, ülesseadmise, proovi ja etenduse aeg väljasõiduetendusel. Töölähetusse sõidu ja tagasisõidu aeg arvestatakse tööaja sisse. Mitmepäevasel lähetusel lähtutakse tööaja summeeritud arvestuse põhimõttest ja seaduses sätestatud eeldusest täistööajaga töötava Töötaja töötamise kohta 8 tundi päevas ja 40 tundi 7-päevase ajavahemiku jooksul. Loomingulistel ametikohtadel töötavatele Töötajatele arvestatakse tööaja hulka ka iseseisvaks tööks kuluv aeg.
- 5.8 Tööandjal on õigus erakorraliselt muuta teatavaks tehtud töökava tööprotsessi normaalse kulgemise tagamiseks, kui see on tingitud vääramatust jõust tulenevatest asjaoludest, mida ei olnud võimalik ette näha (vääramatu jõu asjaoludeks loetakse muu hulgas ja mitte ainult Töötaja haigestumisest tekkinud vajadus väljakuulutatud etenduse asendamiseks, koosseisu mittetäielik komplekteeritus jm).
- 5.9 Üksikasjalise nädala töökava teatavakstegemisel sisseviidud muudatusi, välja arvatud puhkepäeva tööpäevaks kuulutamine, ei loeta erakorralisteks.
- 5.10 Tööandja on kohustatud tagama Töötajale vähemalt ühe kindla puhkepäeva nädalas, mis määratakse kogu summeeritud tööaja arvestusperioodiks. Kindlat puhkepäeva saab muuta teatades sellest mitte vähem kui 2 kuud ette. Kui Tööandja soovib muuta kindlat puhkepäeva vähem kui 2 kuud ette, lepatakse selles kokku Tööandja ja Töötaja vahel.
- 5.11 Teatri spetsiifilisest töökorraldusest tulenevalt võib Tööandja anda kasutamata jäänud puhkepäevad lisapuhkusena.
- 5.12 Summeeritud tööajaga töötavatele Töötajatele ei laiene õigus lühendada tööpäeva rahvuspühale ja riigipühadele eelnevatel päevadel, küll aga lühendatakse nende kokkulepitud arvestuslikku tööaega arvestusperioodil, kuhu sellised päevad sattusid, 3 tunni võrra iga sellise päeva kohta.
- 5.13 Tööpäevade vaheline puhkeaeg on vähemalt 11 tundi, väljasõiduetendusele mineku ja tuleku korral vähemalt 10 tundi.
- 5.14 Lühemat kui 11-tunnist puhkeaega tohib erandkorras rakendada ainult väljasõidult saabumise ja/või järgneva tööpäeva vahel ning etendust teenindavatele tehnilistele töötajatele ka õhtuse etenduse ja hommikuse peaproovi ettevalmistuse vahel.

- 5.15 Tööandja poolt tervisekontrolli saadetud Töötaja poolt kulutatud aeg loetakse tööajaks.
- 5.16 Tööandjaga kokkulepitud erialaseks koolituseks kulutatud aeg võidakse lugeda tööaja hulka.
- 5.17 Töötajatele, kes töötavad kuvari ees (keskmiselt üle 40% tööajast), võimaldatakse tööaja sisse arvestatavaid 20-minutilisi puhkepause iga kahe töötunni kohta.
- 5.18 Kui tööaeg algab või lõppeb enne ühistranspordi töö algust või pärast selle lõppu, tagab Teater Töötaja transpordi koduni teatri asukoha linna piires.

VI peatükk

LEPING

- 6.1 Kõik uuslavastusega seotud lepingud sõlmitakse enne uuslavastust ettevalmistava töörühma kinnitamist.
- 2. Tööleping sõlmitakse 4-kuulise katseajaga, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.
- 6.3 Loominguliste töötajatega töölepingute sõlmimisel lähtutakse etendusasutuse seadusest.
- 6.4 Loomingulise töötajaga võib sõlmida tähtajalise järjestikuse töölepingu rohkem kui kaks järjestikust korda või pikendada seda rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, tingimusel, et see on vajalik loominguvaldkonna töö eripära tõttu ning järjestikuste tähtajaliste töölepingute koguarv ei ületa viit töölepingut ja kogukestus kümmet aastat.
- 6.5 Töötaja esitatud töölepingu ülesütlemissaavalduse saab kehtetuks tunnistada ainult poolte kokkuleppel.
- 6.6 Kui Tööandja või Töötaja teatab töölepingu ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on Töötajal või Tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamisaja järgimisel.
- 6.7 Tähtajalise erisoodustustega lepingu lõpetamisel Töötaja algatusel või Tööandja algatusel katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu, Töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle tööoskuse või tervise tõttu, töötajapoolsel töökohustuste rikkumisel, Töötaja suhtes usalduse kaotamisel, on Tööandjal õigus nõuda Töötajalt saadud erisoodustuste tagastamist.
- 6.8 Pooled peavad heaks tavaks, et tähtaegse lepingu lõpetamisest, millele ei järgne uue lepingu sõlmimine, teatab üks pool teisele kirjalikult ette vähemalt 4 kuud.
- 6.9 Tulenevalt teatritöö eripärast ja tuginedes etendusasutuse seadusele on Tööandjal õigus läbi

viia Töötajate atesteerimist vas tavalt teatris kehtestatud korrale. Tervise mittevastavust ametikohale tõendab arsti otsus.

- 6.10 Töölepingu lõpetamisel kannab Tööandja võimalusel lõpparve Töötajale üle viimasel lepingu järgsel tööpäeval, kuid sõltuvalt Riigikassa töökorraldusest mitte hiljem kui 2 tööpäeva pärast lepingu lõppemise kuupäeva.
- 6.11 Tähtajalise töölepinguga Töötaja rasedus-sünnitus- ja/või lapsehoolduspuhkusele jäädes lõpetatakse temaga tööleping tähtaja möödumisel ning lapsepuhkuselt naastes sõlmitakse temaga uus tööleping samadel tingimustel ja vähemalt ajaks, mil tema eelmine leping oli peatatud seoses sünnitus- ja/või lapsehoolduspuhkusega.
- 6.12 Kui tähtajalise töölepinguga Töötaja jääb lepingu kehtivuse ajal rasedus-sünnitus- ja või lapsehoolduspuhkusele, kuid naaseb tööle enne lepingu lõpptähtaega, liidetakse tema lepingule periood, mil leping oli peatatud seoses rasedus-sünnitus- ja/või lapsehoolduspuhkusega.
- 6.13 Pooled peavad heaks tavaks, et Tööandja ei ütle erakorraliselt üles töölepingut Töötajaga, kellel jääb vähem kui kolm aastat vanadus- või väljateenitud aastate pensioni saamist õigustava vanuse saabumiseni. Seda punkti rakendatakse juhul, kui töölepingu ülesütlemise aluseks ei ole Töötajapoolne töölepingu rikkumine ja Töötaja erialane tase vastab ametikohale ja tehtavale tööle.

VII peatükk

PUHKUS

- 7.1 Iga-aastane korraline puhkus on vastavalt kehtivale seadusele 28 kalendripäeva. Üldjuhul püütakse puhkus anda katkestamatuna, kuid teatritöö spetsiifikast tulenevalt võib puhkuse jagada osadeks, arvestades seejuures, et puhkuse üks osa peab olema katkematult vähemalt 14 kalendripäeva.
- 7.2 Juhul, kui Tööandja on kinnitanud puhkuste ajakava ja tutvustanud seda Töötajatele enne 1. märtsi, on see kohustuslikuks täitmiseks kõikidele Töötajatele.
- 7.3 Tulenevalt teatritöö eripärast võib Tööandja anda lisapuhkust. Lisapuhkuse ulatus ja andmise kord lepitakse kokku poolte kokkuleppel teatrisiseselt.
- 7.4 Sõltuvalt Töötaja ametikohast ja teatri kollektiivpuhkuse ajast võidakse Töötajale võimalusel anda puhkust esimesel tööaastal täies ulatuses sõltumata töötatud ajast.
- 7.5 Tööandja võib lähtuvalt teatri tööplaanist anda Töötajale kirjaliku avalduse alusel tasustamata puhkust poolte kokkuleppel määratud ajaks.

- 7.6 Tööandja võimaldab Töötajatele pulmadeks, lapse sünni ajaks ja lähedase inimese matusteks 3 vaba päeva kalendriaastas, mille eest makstakse keskmist töötasu. Vabade päevade andmine ei tohi ohustada peaproove ega etendusi ning nendest tulenevalt ei korrigeerita proovide arvu.
- 7.7 Tööandja võimaldab loomingulisele Töötajale, kes on saanud Kultuuriministeeriumilt, Kultuurkapitalilt või fondidelt loomingulise stipendiumi, avalduse alusel tasustamata puhkust koolituse ja/või enesetäiendamise jaoks kuni 3 kuuks teatrile vastuvõetaval ajal, eeldusel, et Töötaja on teatrit sellest vähemalt 6 kuud ette informeerinud ja teatri tööplaani seda võimaldab. Eelnimetatud puhkuse aeg arvestatakse puhkuse õigust andva töötaja hulka.
- 7.8 Tööandja võib saata Töötaja tööga seotud koolitusele, hüvitades Töötajale sellega seotud otsesed kulutused (osavõtumaks, õppematerjali muretsemine, sõidu- ja majutuskulud). Töötaja keskmine töötasu koolitusperioodil säilitatakse.
- 7.9 Suveperioodil korraldatavate teatrilaste täiendkoolituste puhul võib Tööandja Töötaja eelneva kirjaliku avalduse alusel maksta Töötaja osavõtumaksu ja lähetuskulud, kuid reeglina ei anna see alust suvepuhkuse pikendamiseks.

VIII peatükk

TEATRI TOOTJAÕIGUSED JA AUTORITE ÕIGUSED

Teatri tootjaõigused

- 8.1 Teatril on tootjaõigused teatri korraldusel ettevalmistatud ja/või avalikult esitatud lavastusele, kontserdile, muule kavale ja nende osadele (edaspidi vastavalt: Teos ja Teose osad). Ilma teatri kui tootja loata ja võimaliku sellekohase hüvitiseta ei tohi Teost sellisena ega ka muudetud kujul esitada.
- 8.2 Teatrile kuuluvat või teatri valduses olevat Teost ja Teose osi ning ka autoriõigusega otseselt kaitstavaid materjale (helikujundused, lavakujunduse- ja kostüümikavandid, mis on kunstnike poolt teatri kasutusse jäetud) on keelatud anda asjasse mittepuutuvatele isikutele nii originaalide kui koopiatena, nii alaliselt kui ajutiseks ilma teatri ja autori loata.
- 8.3 Teatri tellimusel lepingu alusel tehtud ja omandatud etenduste ja proovide fotod, plakatid ja muu reklaammaterjal kuuluvad teatrile, kellel on ainuõigus nende kasutamiseks oma tegevuse tutvustamise ja etenduste, kontsertide või muude ürituste reklaamimise eesmärgil. Autor võib teatri tellimusel tehtud fotosid lavastusest eksponeerida näitustel ainult kokkuleppel teatriga.

Loomingulise koosseisu autoriõigused

- 8.4 Autoril ja esitajal on õigus eelnevalt tutvuda selle infoga, mida teater annab lavastuse kohta

pressile. Teater jäädvustab informatsiooniks, arhiivi jaoks ja esitluseks vajalikud lavapildid lavastuskunstnikuga kooskõlastatult.

- 8.5 Etendustel ja proovis tehtud foto-, audio- või videojäädvustuse võib teater asjaosalistele hüvitust maksmata avaldada oma tegevuse tutvustamise eesmärgil.
- 8.6 Etenduste ja proovide fotod, plakatid ja mistahes muu jäädvustus, millel ei ole teatri tellimust, ei kuulu avalikustamisele ilma poolte kokkuleppeta.
- 8.7 Teater peab kokku leppima lavastuse autorite ja esitajatega etenduse salvestamise ja salvestuse esitamise osas.
- 8.8 Lavastuse üleviimine kavandatutest erinevatesse tingimustesse kooskõlastatakse lavastaja, liikumisseadja, lavastus- ja valguskunstniku ning helikujundajaga. Sellise üleviimise korral tuleb neile vajadusel võimaldada eelnevalt uute tingimustega tutvuda ning kokku leppida tingimuste muutumisest tulenevate lisaproovide osas. Muudatuste läbiviimiseks sõlmitakse täiendav leping Teatri ja Autorite vahel.
- 8.9 Lavakujundust ja selle osi ning lavastuse tutvustamiseks valmistatud materjale võib kasutada väljaspool lavastuse konteksti ainult lavastaja, lavastuse kunstniku ja teatri omavahelisel kokkuleppel.

IX peatükk

UUSLAVASTUSE ETTEVALMISTAMISE ÜLDINE KORD

9.1 Töörühm

Uuslavastuse ettevalmistamiseks moodustatakse töörühm.

9.2 Uuslavastuste kavandamine

Teater planeerib eeloleva poolaasta uuslavastuste kava, mis on läbi arutatud töörühmadega ning teeb selle teatrikollektiivile teatavaks vähemalt 2 nädalat enne poolaasta algust.

9.3 Uuslavastuseks valmistumine

Piisava ettevalmistusaja saamiseks peavad Pooled soovitavaks toimida järgmiselt:

- 9.3.1 Lavastaja ja lavastuskunstnik(ud) saavad oma kasutusse näidendi esituskeelse täieliku või lavastaja poolt heakskiidetud tekstiversiooni hiljemalt 3 kuud enne kokkulepitud prooviaja algust.
- 9.3.2 Lavastuskunstnik esitab lavakujunduse ja kostüümide kavandid hiljemalt 2,5 kuud enne planeeritud esietendust.
- 9.3.3 Uuslavastust ettevalmistaval töörühmal peab olema lavakujunduse ja kostüümide

valmistamiseks vähemalt 1,5 kuud tööaega.

- 9.3.4 Lavastuse muusikaline juht, dirigent, lavastaja ja lavastuskunstnik(ud) saavad oma kasutusse ooperi, opereti ja muusikali esituskeelse täieliku libreto ja klaviirid hiljemalt 6 kuud enne kokkulepitud prooviaja algust.

9.4 Proovid

- 9.4.1 Teater kavandab lavastuse ettevalmistamiseks selle raskusastet arvestades vastaval hulgal proove. Proovide arv lepitakse eelnevalt kokku lavastaja või koreograafiga, kuid siiski nii, et lavastaja nõudel tuleb täismahulise etenduse jaoks statsionaaris korraldada vähemalt 40 proovi (neist vähemalt 12 lavaproovi dekoratsiooniga), kuhu vajadusel on kaasatud kõik esituses kaasategevad näitlejad või tantsijad.
- 9.4.2 Lavaproovidest vähemalt 3 on ettevalmistavad peaproovid ja vähemalt 3 korralised peaproovid. 3 korralist peaproovi viiakse läbi katkestuseta. Eriti pika etenduse peaproovi osas lepitakse teatri ja töörühma vahel eraldi kokku.
- 9.4.3 Eespool nimetatud 40 proovi hulgas korraldab teater vähemalt 1 eraldi montaažiproovi, 1 dekoratsioonivahetusproovi ja 1 valgusproovi, kui töörühmas ei ole kokku lepitud teisiti.
- 9.4.4 Valgus-, heli- ja lavavahetusproov korraldatakse siis, kui lavakujundus ja kostüümid on valmis. Nendes proovides osalevad vajaduse korral kõik esituse ladusa sujumise seisukohalt vajalikud tehnilised ja loominguilised töötajad.
- 9.4.5 Eelnevad kostüümi- ja jumestusproovid korraldatakse kostüümikunstniku ja grimeeri poolt kokkuleppel lavastajaga piisavalt varakult enne peaproovide algust.
- 9.4.6 Laulu-, tantsu-, orkestri- ja muid vajalikke eriproove korraldatakse eelnevalt kokkulepitud hulgal. Juhul, kui etenduses osaleb abikoosseis, korraldatakse enne esimest peaproovi piisaval hulgal selliseid proove, kus näitlejad ja abikoosseis on samaaegselt kohal.
- 9.4.7 Täiendavaid ettevalmistus- ja peaproove saavad lavastaja või koreograaf teha vaid teatri loal ja töörühma nõusolekul.
- 9.4.8 Esietendusele järgneval nädalal peab toimuma reeglina vähemalt üks uuslavastuse etendus.
- 9.4.9 Proovi lubatakse kõrvalisi isikuid ainult kooskõlastatult lavastusgrupiga.

X peatükk

USALDUSISIKUD, INFORMEERIMINE JA KONSULTEERIMINE, LÄBIRÄÄKIMISED

Ametiühingu usaldusisikute (edaspidi Usaldusisik) kui institutsiooni eesmärgiks on toetada käesoleva lepingu, alaliitude tökokkulepete ja teatrisiseste kollektiivlepingute elluviimist ja edasiarendamist, teatri ja Töötaja vaheliste erimeelsuste otstarbekat, seaduslikku ja operatiivset lahendamist ning töörahu säilitamist.

Usaldusisik

- 10.1 Usaldusisik on teatri töölepinguga Töötaja, kes on teatri töötajate poolt valitud nende esindajaks, et täita käesolevas lepingus nimetatud ülesandeid.
- 10.2 Usaldusisikust teavitatakse Tööandjat ja töökollektiivi kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.
- 10.3 Volitatud usaldusisikul on õigus esindada ka Teatriliiduga mitteühinenud töötajaid.

Usaldusisiku valimine

- 10.4 Pooled peavad mõistlikuks soovitud usaldusisikute arvus kokku leppida.
- 10.5 Valitud usaldusisikutest, tema volituste tähtajast ning ennetähtaegsest tagasikutsumisest tuleb teatri juhtkonda kirjalikult informeerida.
- 10.6 Pooled peavad mõistlikuks viiest suurema usaldusisikute arvu puhul valida peausaldusisik.

Usaldusisiku õigused ja kohustused

- 10.7 Usaldusisiku tööks vajalikud õigused on:
 - esindada teatritöö kollektiivlepingu rakendamise küsimustes teda volitanud töötajaid;
 - tutvuda takistamatult töötingimuste ja -korraldusega kõigis töötamiskohtades;
 - saada teatri juhtkonnalt oma volituste täitmiseks vajalikku teavet, sh ka käimasolevate vaidlusküsimuste kohta;
 - levitada takistamatult tööalast ja töötajaid esindava ühingu tegevust käsitlevat teavet;
 - kasutada kokkuleppel teatriga oma ülesannete täitmiseks teatrile kuuluvaid tööruume, side-, paljundus- ja transpordivahendeid;
 - informeerida valitsusasutusi, töötajate ühinguid ja Eesti Teatriliitu seaduste, kollektiiv- ja töölepingute ning muude tööalaste kokkulepete rikkumisest teatri poolt.
- 10.8 Usaldusisiku töölepingut ei saa tema volituste kehtivuse ajal üles öelda (va TLS § 88 alusel – Töölepingu erakorraline ülesütlemine Tööandja poolt Töötajast tuleneval põhjusel), lepingu tingimusi halvendada (va töötasu vähendamine, kui on kokku lepitud erakorralises

kollektiivses ajutises töötasu vähendamises), teda ei saa koondada ning temaga sõlmitakse lepingu tähtaja möödumisel uus tööleping ühe aasta kaupa tema volituste kehtivuse ajal.

10.9 Usaldusisiku kohustused on:

- esindada töötajaid töösuhetes Tööandjaga;
- tutvustada töötajatele kollektiivlepingut;
- jälgida kollektiiv- ja töölepingu tingimuste ja tööseaduste täitmist;
- hoida töötajate poolt töörahu kollektiivlepingu kehtivuse ajal;
- vahendada töövaidluse osapooli;
- vahendada tema käsutuses olevat töösuhtealast teavet teatri juhtkonnale või selle esindajatele ning töötajatele, nende ühingutele ja liitudele;
- hoida talle teatavaks saanud tootmis-, äri- ja ametisaladusi.

Informeerimise ja konsulteerimise sisu

10.10 Tööandja informeerib ja konsulteerib usaldusisikut vähemalt järgmistest töötajaid puudutavatest asjaoludest:

- tööandja struktuur, töötajate koosseis, nende muudatused ja kavandatavad otsused, mis avaldavad olulist mõju Tööandja struktuurile ja töötajate koosseisule;
- kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töökorralduses;
- kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töötajate töölepingulistes suhetes, sealhulgas töösuhete lõpetamine.

10.11 Tööandja informeerib usaldusisikut vastavalt raamatupidamise seadusele koostatud majandusaasta aruandest hiljemalt 14 päeva jooksul pärast majandusaasta aruande kinnitamist.

10.12 Tööandja ja usaldusisik annavad teavet kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, kui poolte vahel ei ole kokku lepitud teisiti.

10.13 Erimeelsuste tekkel või arusaamatuste puhul Töötaja töötasu või muu töösuhtesse puutuva küsimuse puhul, peab usaldusisik saama Tööandjalt Töötaja nõusolekul kõik kõne all oleva juhtumi selgitamiseks vajalikud andmed.

10.14 Teater annab peausaldusisikule ja (või) ühele usaldusisikutest üks kord aastas töötasumäärade arvestusalused ja eraldi uute töötajate töötasutingimused pärast nende töösuhete algust.

XI peatükk

VAIDLUSTE LAHENDAMINE JA VASTUTUS

- 11.1 Kollektiivlepingu tõlgendamisel ja täitmisel tekkinud kollektiivsed ja individuaalsed vaidlused ning töötülid lahendatakse läbirääkimiste teel Tööandja ja usaldusisiku(te) vahel.
- 11.2 Kokkuleppe mittesaavutamisel pöörduakse Eesti Teatriliidu ja Eesti Etendusasutuste Liidu poolt moodustatud lepituskogu poole, mis koosneb kahest Eesti Teatriliidu ja kahest Eesti Etendusasutuste liidu esindajast.
- 11.3 Töötajate esindaja (usaldusisiku) staatusest, ülesannete täitmisest ja töölepingu muutmisest või lõpetamisest tulenevaid vaidlusi lahendab lepituskogu.
- 11.4 Vaidlusaluse küsimuse lahendamiseks lepituskogus kutsutakse Tööandja esindaja ning Töötaja kuulumisel erialaliitu ka vastava erialaliidu esindaja. Juhul, kui pooled kokkulepet ei saavuta, lahendatakse töötüli seaduse alusel.
- 11.5 Läbirääkimiste kohta koostatakse protokoll, millele kirjutavad alla kõik poolte esindajad.

XII peatükk

LÖPPSÄTTED

- 12.1 Kollektiivlepingu kehtivuse ajal on pooled kohustatud täitma selles ettenähtud tingimusi ja pidama töörahu.
- 12.2 Kollektiivlepingu kehtivuse lõppedes on pooled kuni uue kollektiivlepingu sõlmimiseni kohustatud täitma kollektiivlepingu tingimusi, välja arvatud kohustus pidada töörahu.
- 12.3 Kollektiivleping peab olema tutvustatud ja kättesaadav kõigile töötajatele.
- 12.4 Tööandja on kohustatud tutvustama kollektiivlepingut uutele töötajatele nende tööleasumisel ja kõigile senistele töötajatele kollektiivlepingu muutmisel, täiendamisel või uue sõlmimisel.
- 12.5 Eesti Teatriliit on kohustatud registreerima kollektiivlepingu õigusaktidega sätestatud korras.
- 12.6 Kollektiivlepingut muudetakse ja täiendatakse poolte kokkuleppel.
- 12.7 Lepingu muutmist ja täiendamist taotlev pool esitab kirjaliku ettepaneku, millele teine pool on kohustatud kirjalikult vastama hiljemalt kuu aja jooksul vastava ettepaneku saamisest arvates ning vajadusel lepivad pooled kokku läbirääkimiste alustamises.
- 12.8 Pooled võimaldavad teineteisel takistamatult saada kollektiivlepingu täitmise kontrollimiseks vajalikku teavet.

- 12.9 Kollektiivlepingus ettenähtud kohustuste mittetäitmisel kannab lepingut rikkunud pool vastutust seaduses ettenähtud korras.
- 12.10 Kollektiivleping koos lisadega on koostatud kahes eksemplaris, millest üks eksemplar jääb Eesti Etendusasutuste Liidule ja teine Eesti Teatriliidule.

Ain Lutsepp
Eesti Teatriliidu esimees

Raivo Põldmaa
Eesti Etendusasutuste Liidu juhatuse esimees

15. detsember 2014