



Bingotyöntekijöitä koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 – 31.1.2018

Sisällysluettelo

Allekirjoituspöytäkirja	1
1 § Sopimuksen ulottuvuus	5
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	5
3 § Työhön ottaminen	5
4 § Työsuhteen päättyminen	6
5 § Palkat	7
6 § Työaika	7
7 § Lisätyö	10
8 § Korotettu palkka	10
9 § Arkipyhäkorvaus	11
10 § Sairausajan palkka	13
11 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa	14
12 § Lääkärintarkastukset	15
13 § Vuosiloma	16
14 § Lomaltapaluuraha	16
15 § Tilapäinen poissaolo	17
16 § Matkakustannusten korvaaminen	18
17 § Ryhmähenkivakuutus	18
18 § Jäsenmaksujen periminen	18
19 § Luottamusmies	18
20 § Paikallinen sopiminen	18
21 § Työpaikkakokoukset	19
22 § Erinäisiä määräyksiä	19
23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	19
24 § Työtaistelutoimenpiteet	20
25 § Sopimuksen voimassaoloaika	20
Bingotyöntekijöiden palkkataulukot 1.2.2017 alkaen	21
Kuntien kalleusluokitus	22

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Bingotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2017 – 31.1.2018

Aika 25.10.2016

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Läsnä Olli Nurminen, Palta Marko Lindfors, PAM
Tarja Pajuniemi, PAM
Jarkko Viitanen, PAM

1 Lähtökohdat

Todettiin, että työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 14.6.2016 allekirjoittaneet 29.2.2016 saavuttamansa neuvottelutuloksen kilpailukyky sopimukseksi, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja sekä tukea julkisen talouden sopeuttamista.

Todettiin, että sopijaosapuolten välillä on 31.5.2016 saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva, kilpailukyky sopimuksen mukainen neuvottelutulos, joka päätettiin allekirjoittaa.

Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä tilaisuudessa ja että se allekirjoitetaan sopijaosapuolten toimesta.

2 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa 31.1.2018 saakka.

3 Työajan pidentäminen

Vuosittaista työaika pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Vuosittaisen työajan pidentäminen toteutetaan 1.1.2017 lukien alla mainitulla tavalla ja kaikkia työehtosopimuksen työaikamuotoja koskien.

Työajan pidentäminen toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopien yrityksen ja henkilöstön tarpeet huomioiden.

Mikäli pidennyksen toteuttamistavasta ei sovita, lisätään työehtosopimuksen työaikamääräyksissä olevaan säännöllisen työajan viikkotuntimäärään 0,5 tuntia siten, että säännöllinen viikoittainen työaika on enintään 38,5 tuntia. Päivittäinen työaika voi olla enintään 8 tuntia. Viikkotyöajan muutos huomioidaan myös keskimääräisessä työajassa.

Osa-aikaisen työntekijän tämän kohdan mukaisen vuosittaisen työajan pidennyksen tuntimäärä lasketaan työntekijän tammikuun 1. päivän mukaisen työ sopimuksessa

sovitun tuntimäärän suhteessa vastaavan kokoaikaiseen tuntimäärään. Määräaikaisella työntekijällä tämän kohdan mukainen vuosittainen pidennyksen tuntimäärä lasketaan suhteuttamalla työsuhteen pituus kyseisenä kalenterivuotena 12 kuukauteen. Työajan lisäyksestä ei makseta erillistä korvausta eikä siitä synny korvattavaa lisä- tai ylityötä.

Alle 38 tuntia viikossa tekevien työntekijöiden työajan lisäys voidaan toteuttaa myös siten, että työaikaan aiemmin sisällytynyt ammatillinen tai muu työn tekemisen edellytyksenä oleva koulutus taikka työnantajan järjestämä muu työntekijän läsnäoloa edellyttävä tilaisuus siirtyy varsinaisen työajan ulkopuolelle palkattomana toteutettavaksi.

Uusien työntekijöiden osalta työajan lisäys voidaan käyttää myös työhön perehdyttämiseen esimerkiksi siten, että 50 prosentin työajassa voidaan järjestää perehdytystä yhteensä 12 tuntia kolmessa 4 tunnin erässä.

Työnantaja päättää edellä mainitun koulutuksen tai muun tilaisuuden ajankohdan sijoittamisesta viimeistään 2 viikkoa aiemmin. Vapaapäiväksi sijoitettavan työajan pidennyksen kesto on vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti voidaan sopia myös edellä mainitusta poikkeavasta järjestelystä.

4 Paikallinen sopiminen

4.1 Yleistä paikallisen sopimisen edistämisestä

Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonotavalla tavalla. Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukykyyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla luodaan edellytykset myös työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen tulee ymmärtää erityisesti toiminnan kehittämisen välineeksi.

Lisätään työehtosopimukseen uusi kohta paikallinen sopiminen

”Työsopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista niissä asioissa, joissa se on työehtosopimuksen eri pykälissä mahdollistettu.

Paikallinen sopiminen toteutetaan työnantajan ja luottamusmiehen kesken tai työnantajan ja työntekijöiden välillä, jos luottamusmiestä ei ole valittu. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajaksi. Mikäli määräaikainen sopimus on sovittu olemaan voimassa yli vuoden, voidaan se tämän jälkeen irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole paikallista sopimusta tehtäessä muuta sovittu.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Tällöin sopimus astuu voimaan vasta, kun se on molemmin puolin allekirjoitettu.

Paikallista sopimusta ei saa uudelle työntekijälle esittää koeaikana työsopimuksen ehtona, ellei kyseessä ole työntekijäryhmittäin yleisesti käytössä oleva tai luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa”.

4.2 Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa – selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tekemänsä työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

4.3 Työaikapankki

Neuvotellaan 31.12.2016 mennessä työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta huomioiden soveltuvin osin Paltan ja PAM:n välisen runkosopimuksen työaikapankkikirjaukset.

4.5. Ilmoitus lyhytkestoisesta sairauspoissaolosta

Lisätään työehtosopimukseen (10 §) uusi kappale

Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä oma ilmoitus –menettely. Oma ilmoitus –menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Menettely koskee enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi aina pyytää työntekijää toimittamaan poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä lääkärinlausunnon työterveyslääkäriltä tai muulta nimeämältään lääkäriltä.

5. Muut asiat

Osapuolet selvittävät 31.12.2016 mennessä mahdollisuudet Tyka-sopimuksessa sovitun II paikkakuntakalleusluokan poistamisesta.

6 Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa 1.2.2017 alkaen 31.1.2018 saakka, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

BINGOTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tässä työehtosopimuksessa määrätään bingotyöntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä työehtosopimusta sovelletaan myös bingohallien vahtimestareihin sekä bingohallien yhteydessä tehtävään veikkausten yms. vastaanottoon ja niihin liittyviin töihin.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen työntekijäin järjestöön kuulumisensa vuoksi, hänen on, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.
4. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia allekirjoituspäivänä voimassa olevia keskusjärjestöjen sopimuksia:

Yleissopimus (LTK-SAK)

Luottamusmiessopimus (PT-SAK)

Yhteistoimintasopimus (LTK-SAK)

Koulutusopimus (ETL-PAM)

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (EK-SAK)

Työpaikkaruokailua koskeva sopimus (LTK-SAK)

Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK)

5. Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia tai jos keskusliittojen välillä solmitaan uusia sopimuksia, noudatetaan viimeisimpiä sopimuksia, ellei liittojen välillä toisin sovita tai ellei jompikumpi liitto ole irtautunut uusista sopimuksista.

3 § Työhön ottaminen

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeajan pituus saa kuitenkin olla enintään puolet määräajan kestosta. Ellei muusta ole sovittu, on työsuhteen alussa kuukauden koeaika edellyttäen, että työnantaja on ilmoittanut tästä yhden kuukauden koeajasta työntekijälle työsuhteen solmittaessa. Koeajan kuluessa työsuhteeseen voidaan kummaltakin puolelta purkaa irtisanomisaikaa

noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Kirjallinen työsopimus on tehtävä viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Sopijapuolet suosittelevat sopijapuolten yhteisesti laatiman työsopimusmallin käyttöä.

2. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle työhönoton yhteydessä, kuka toimii tässä sopimuksessa tarkoitettuna luottamusmiehenä.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

0 - 1 vuotta	14 päivää
yli 1 - 4 vuotta	1 kk
yli 4 - 8 vuotta	2 kk
yli 8 - 12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika 14 vuorokautta työsuhteen jatkuttua enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi työsuhteen jatkuttua yli viisi vuotta.

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 3 pykälässä.
3. Irtisanominen ja työsuhteen purkaminen suoritetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti. Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisen ajankohta on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle.
4. Määräajaksi tehty tai muuten määräaikaisena pidettävä työsopimus lakkaa sovittu työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Jos työkauden pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä, milloin se riippuu sellaisesta seikasta, joka on työnantajan mutta ei työntekijän tiedossa.
5. Jos työntekijä jättää työnsä irtisanomisaikaa noudattamatta, lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa hän lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen tai muuten lopettamaan työsuhteen ilman irtisanomisaikaa, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisaajan palkkaa vastaavan määrän. Mainittu korvaus voidaan pidättää työntekijän saatavista siten, kuin työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä on säädetty.

6. Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittua irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan laiminlyödyltä irtisanomisajalta tai sen osalta. Tällöin työsuhde päättyy irtisanomisajan päätyttyä.
7. Työntekijä, joka on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa, voidaan lomauttaa noudattaen työsopimuslain määräyksiä. Lain tarkoittama lomautusilmoitusaika on tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osalta 14 päivää. *Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.*
8. Mikäli halli suljetaan viranomaisen toimesta, on työnantaja velvollinen ilmoittamaan siitä välittömästi työntekijöille.

5 § Palkat

1. Taulukkotuntipalkat ovat työehtosopimuksen liitteenä.
2. Palveluvuotia kartuttavana palvelusaikana pidetään sellaista työtä bingoalalla, jossa työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin ollut vähintään 15 tuntia viikossa. Samoin palvelusaikaa kartuttaa tällaisen työntekijän vuosilomalain 7 §:n 2. momentin mukainen työssäoloaikaan rinnastettava työstä poissaolo.
3. Paikkakuntaluokitus

Maksettavan palkan osalta noudatetaan valtioneuvoston vahvistamaa kuntien yleistä kalleusluokitusta ja sopimuksen allekirjoituspäivänä voimassa olevaa kunnallista jaotusta, joka ilmenee tämän sopimuksen liitteenä olevasta luettelosta.

4. Palkkalaskelma

Palkanmaksun yhteydessä työntekijälle on annettava palkkalaskelma, josta ilmevät ainakin seuraavat asiat:

- työntekijän nimi
- peruspalkka
- erilaiset lisät
- tehty tuntimäärä
- ylityötunnit ja niistä maksettava korvaus
- veroennakonpidätys
- ay-jäsenmaksu
- työntekijän TEL-maksu
- työntekijän työttömyysvakuutusmaksu
- palkka vähennysten jälkeen

6 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan työaikalain määräyksiä.

2. Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia siitä, että vuorokautinen työaika on enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika on enintään 40 tuntia.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työvuorolista vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sovellettavaan keskimäärään. Viikoittainen työvuorolistan mukainen työaika ei minään työviikkona saa ylittää 54 tuntia.

3. Työmarkkinakeskusjärjestöjen 14.6.2016 solmima kilpailukykysoimus 24 tunnin vuosittaisen työajan lisäämiseksi:

Vuosittaista työaikaa pidennetään 1.1.2017 lukien keskimäärin 24 tunnilla ansio-
tasoa muuttamatta. Työajan lisäyksestä ei makseta erillistä korvausta eikä siitä
synny korvattavaa lisä- tai ylityötä.

Osa-aikaisen työntekijän vuosittaisen työajan pidennyksen tuntimäärä lasketaan
työntekijän tammikuun 1. päivän mukaisen säännöllisen työsopimuksessa sovitun
työajan suhteessa vastaavan kokoaikaiseen tuntimäärään. Määräaikaisella työn-
tekijällä tämän kohdan mukainen vuosittainen pidennyksen tuntimäärä lasketaan
suhteuttamalla työsuhteen pituus kyseisenä kalenterivuotena 12 kuukauteen.

Työajan pidentäminen toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopien, yrityksen ja
henkilöstön tarpeet huomioiden.

Esimerkkejä:

*Työajan pidennys voidaan toteuttaa esimerkiksi siten, että työaikaan aiemmin si-
säilty ammattillinen tai muu työn tekemisen edellytyksenä oleva koulutus taikka
työnantajan järjestämä muu työntekijän läsnäoloa edellyttävä tilaisuus siirretään
järjestettäväksi varsinaisen työajan ulkopuolelle palkattomana toteutettavaksi.*

*Uusien työntekijöiden osalta työajan lisäys voidaan käyttää myös työhön pereh-
dyttämiseen. Pidennyksen tuntimäärä suhteutetaan sovitun työajan mukaan esi-
merkiksi siten, että 50 prosentin työajassa voidaan järjestää perehdytystä yh-
teensä 12 tuntia kolmessa 4 tunnin erässä.*

Mikäli työajanpidennystavasta ei sovita paikallisesti, toteutetaan pidennys alla
mainitulla tavoilla:

- a) Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja
38 tuntia viikossa:

Säännöllistä viikoittaista työaikaa lisätään 0,5 tunnilla siten, säännöllinen vii-
koittainen työaika on enintään 38,5 tuntia. Päivittäinen työaika voi olla enin-
tään 8 tuntia.

- b) Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikkotyöaika lisätään 0,5 tunnilla. Viikoittainen työvuorolistan mukainen työaika ei saa kuitenkaan minään viikkona ylittää 54 tuntia.

- c) Työajan pidennyksen toteuttaminen koulutuksella tai muulla tilaisuudella

Työajan pidennys voidaan toteuttaa siten, että työaikaan aiemmin sisältynyt ammatillinen tai muu työn tekemisen edellytyksenä oleva koulutus tai työnantajan järjestämä muu työntekijän läsnäoloa edellyttävä tilaisuus siirretään järjestettäväksi varsinaisen työajan ulkopuolelle palkattomana toteutettavaksi.

- d) Uudet työntekijät

Ellei muusta ole sovittu, voidaan työajan lisäys käyttää työhön perehdyttämiseen.

4. Allekirjoittajajärjestöillä on yhteisymmärrys siitä, että epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy kuten työn luonne, työn lyhytkestoisuus, työvoiman tarve tai muu työvoiman käyttöön liittyvä hyväksytty syy tätä edellytä.
5. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia siitä, että työaika tasoittuu työaikasuunnitelman mukaisesti usean työvuorolistan kuluessa. Työaikasuunnitelmasa sovitaan työajan sijoittumisen keskeiset periaatteet. Tasoittumisjakson pituus voi tällöin olla enintään neljä kuukautta tai erityisistä syistä enintään vuosi.

Sopimus työaikasuunnitelmaan perustuvan työaikajärjestelmän käyttöönotosta on tehtävä kirjallisesti. Tällöin sovitaan ainakin tasoittumisjakson pituus ja sovellettava keskimääräinen viikkotyöaika. Järjestelmän käytöstä voidaan sopia joko määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on vuoden jatkuttuaan irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla. Kulumassa oleva tasoittumisjakso jatkuu kuitenkin jakson loppuun asti. Määräaikainen tai alle vuoden kestänyt toistaiseksi voimassa ollut sopimus on mahdollista irtisanoa sovittaessa tai kahden kuukauden irtisanomisajalla erityisen painavasta ennalta arvaamattomasta syystä.

6. Työntekijälle on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla yksi vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo (ns. viikkolepopäivä).

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorolistat on laadittava siten, että 3 perättäisen viikon ajanjaksolla työntekijälle annetaan vähintään kerran kaksi perättäistä vapaapäivää ja työvuoroja saa olla enintään kahdeksan peräkkäin, ellei paikallisesti toisin sovita.

7. Työviikko alkaa maanantaina.
8. Työvuoroista laaditaan etukäteen vähintään kahden viikon ajalle työvuorolista, joka on saatettava työntekijöiden tietoon vähintään yhtä viikkoa ennen kunkin jakson alkua. Tästä listasta on ilmentävä myös kunkin työntekijän vapaapäivät. Jul-

kaistua työvuorolistaa voidaan muuttaa vain työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta.

Erityisten syiden sitä edellyttäessä voivat työnantaja ja työntekijä sopia työvuorolistan pituudesta ja sen ilmoittamisajasta myös toisin. Tällöin edellytetään lisäksi, että työnantaja ja luottamusmies ovat yhteisesti todenneet erityisten syiden olemassaolon.

9. Milloin säännöllinen vuorokautinen työaika on vähintään seitsemän tuntia, on työntekijöille annettava vähintään 30 minuuttia kestävä ruokailutauko, joka ei sisälly työaikaan.
10. Milloin säännöllinen vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia lyhyempi, on työntekijöille annettava mahdollisuus nauttia työpaikalla mukanaan tuomia tai muuten saatavilla olevia virvokkeita vähintään 15 minuutin pituisen tauon puitteissa, joka luetaan työaikaan.
11. Ruokailu- ja kahvitauoista voidaan työpaikkakohtaisesti sopia toisinkin, mutta mahdollisuus virvokkeiden nauttimiseen on joka tapauksessa järjestettävä.

7 § Lisätyö

Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään työvuorolistan mukaisen säännöllisen työajan lisäksi ja joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan maksamalla yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä työtunnilta.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli työntekijää tarvitaan poikkeuksellisesti työhön hänen nimenomaisesti sovittuna työvuorolistaan kirjattuna vapaapäivänään, on tällaisesta työstä ja sen korvaamisesta sovittava paikallisesti.

8 § Korotettu palkka

1. Ylityön tekeminen, ylityöraajat ja siitä maksettava korvaus määräytyvät työaikalain mukaisesti.
2. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään yli 8 tunnin vuorokaudessa. Mikäli on sovittu mahdollisuudesta pidempään vuorokautiseen työaikaan, on ylityötä työvuorolistan ylittävä keskimäärin yli 8 tunnin ylittävä työ. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Esimerkki: Työntekijän säännöllinen työaika on 38 tuntia viikossa. Hänen kanssaan on sovittu mahdollisuudesta 10 tunnin vuorokautiseen työaikaan.

työvuorolista:	8	10	6	8	6	= 38 t
tehty työ:	11	11	9	8	9	= 48 t
tästä seuraa:						
lisätyö 0 %	-	-	-	-	2	
vrk.ylityö 50 %	2	1	2	-	1	
vrk.ylityö 100 %	1	-	1	-	-	

3. Viikoittaista ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ tai keskimääräistä viikko-työaika sovellettaessa jakson aikana keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.
4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Tällöin on annettava vapaa-aika kuitenkin korotettava niillä prosenttimäärillä, joilla se olisi korotettu, jos se olisi korvattu rahana.
5. Työstä, joka suoritetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapun- tai itsenäisyyspäivänä maksetaan muun siltä ajalta tulevan korvauksen lisäksi sunnuntaityökorvauksena yksinkertainen tuntipalkka.
6. Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.
7. Kello 18.00:n jälkeen säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan kultakin tunnilta 0,59 euron suuruinen iltatyölisä.

Sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapun- tai itsenäisyyspäivänä kello 18.00 jälkeen säännöllisenä työaikana iltatyölisän suuruus on 1.2.2017 alkaen 1,23 euroa.
8. Kello 22.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan yötyölisä, jonka suuruus on 1.2.2017 alkaen 2,23 euroa.
9. Lauantaina säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan 1.2.2017 alkaen kello 06 – 18 välisenä aikana kultakin tunnilta 0,52 euron suuruinen lauantaityölisä. Lisää ei makseta 5. tai 6. kohtien pyhä- tai aatto-/juhlapäiväkorotukseen oikeutetulta ajalta.

9 § Arkipyhäkorvaus

1. Korvattavat arkipyhät

Pitkältäperjantailta, ensimmäiseltä pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, juhannuspäivältä, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi osuvalta loppiaiselta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena normaalityövuoron tuntimäärän mukainen palkka työntekijän tun-

tipalkan mukaan. Normaalityövuoron tuntimäärä saadaan jakamalla työntekijän normaali keskimääräinen viikkotyöaika viidellä.

Jos työntekijä tekee työtä arkipyhänä, maksetaan hänelle arkipyhäkorvauksen lisäksi palkka sunnuntaityökorotuksineen tehdyiltä työtunneilta.

2. Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työvuorolistan mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, ellei poissaolo on johtunut hyväksyttävästä syystä.

Myös silloin kun arkipyhä sattuu työntekijän työvuorolistan mukaiseksi vapaapäiväksi, maksetaan arkipyhäkorvaus.

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

3. Arkipyhäkorvaus työstä poissaolon ajalta

Arkipyhäkorvaus maksetaan siihen oikeutetulle työntekijälle myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat

- työvuorolistan mukaisille vapaapäiville
- vuosiloman ajalle
- enintään kolme kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajalle
- 15 §:n mukaisen lapsen sairastumisesta johtuvan palkallisen poissaolon ajalle
- lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalle
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kahta viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajalle

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiseksi lomautuksen ajalta on lisäksi se, ettei työntekijä itsestään riippuvasta syystä jätä käyttämättä hyväkseen hänelle tarjottua mahdollisuutta palata takaisin työhön lomautuksen päätyttyä.

4. Itsenäisyyspäivä

Mikäli työt keskeytyvät itsenäisyyspäivän vuoksi, maksetaan työntekijälle, jolla muutoin olisi ollut työpäivä, tekemättä jääneen työvuoron mukainen yksinkertainen tuntipalkka. Palkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työssä yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää lähinnä ennen itsenäisyyspäivää.

10 § Sairausajan palkka

1. Milloin työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti taikka törkeällä tuottamuksella, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa:
 - a) Sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä 50 % palkasta, mikäli työsuhde on kestänyt alle kuukauden
 - b) 28 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt alle 3 vuotta
 - c) 35 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 3 vuotta mutta alle 5 vuotta
 - d) 42 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta mutta alle 10 vuotta
 - e) 56 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos sama sairaus uusiutuu 30 kalenteripäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso, kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

2. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen yrityskohtaisesti jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
 - a) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiikaan sisältyvältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeiseltä ajanjaksolta päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.
 - b) Työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

Sairausajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat ilta-, yö- ja lauantaityölisät vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti tai sen keskiarvon mukaan, joka on laskettu normaalia työtilannetta kuvaavalta ajalta. Sunnuntai- ja pyhäkorotuksia ei ole velvollisuutta ottaa huomioon.

3. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
4. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuu-

tuslain, työntekijäin eläkelain, liikennevakuutuslain taikka rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain perusteella.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
6. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä

Sairausedepidemian aikana ja tilanteessa, jossa lääkärin vastaanottoaikoja ei ole saatavilla, voidaan hyväksyttävänä selvityksenä pitää työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamaa sairauslomastodistusta lyhytaikaisesta poissaolosta.

Perustellusta syystä työnantaja voi nimetä käytettävän lääkärin ja tällöin työnantaja kustantaa lääkärin palkkion.

7. Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä oma ilmoitus –menettely. Oma ilmoitus –menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Menettely koskee enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi aina pyytää työntekijää toimittamaan poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä lääkärinlausunnon työterveyslääkäriltä tai muulta nimeämältään lääkäriltä.

11 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, adoptio-, vanhempain- ja hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta työntekijän normaalin keskimääräisen viikkotyöajan mukaisen palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:

- työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä äitiysrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uudelta äitiysvapaalta, jos työntekijä ei ole palannut työhön edelliseltä perhevapaalta.

Isyysvapaalle lähtevälle maksetaan 6 päivältä palkan ja sairausvakuutuslain isyysrahan erotus edellä esitetyn mukaan.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

Soveltamisohje:

Työsopimuslain mukaan äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole vanhempainvapaan osalta mahdollista puolison työhön menon tai siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

On suositeltavaa, että työnantaja ja työntekijä laativat yhdessä kokonaisu suunnitelman vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä.

2. Työntekijän ollessa edellisen kohdan mukaisesti poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainloman, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

12 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa. Edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

- a) Työntekijä käy sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuvälineen (esim. silmälasit) määräämiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- tai röntgentutkimuksessa tai syövän edellyttämässä hoidossa.
- b) Raskaana oleva työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.
- c) Työntekijä käy uuden työn edellyttämässä tai muussa lakisääteisessä lääkärintarkastuksessa. Työnantaja suorittaa tällöin korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Jos tällainen tarkastus tai siihen liittyvä tutkimus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle sairausvakuutuslain mukainen vä-

himmäispäiväraha. Edellytyksenä mainituille korvauksille on, ettei työntekijä ole samanaikaisesti oikeutettu sairausajan palkkaan.

13 § Vuosiloma

Vuosiloma ja siitä maksettava palkka tai korvaus määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta koko lomanmääräytymisvuoden ajalta. Muutoin on työntekijällä oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Ellei vuosiloman ajankohtaa sovita, on työnantajan annettava siitä tieto työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Ellei tämä ole mahdollista, on ajankohdasta ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

14 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.
2. Lomaltapaluuraha suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä, ellei maksuajankohdasta sovita toisin työnantajan ja työntekijän välillä. Lomaltapaluuraha on kuitenkin viimeistään maksettava 6 kuukauden kuluessa loman päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia lomaltapaluurahan vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan. Sopimus lomaltapaluurahan maksuajankohdan siirtämisestä tai vapaaksi vaihtamisesta on tehtävä kirjallisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuosiloman sijoituessa äitiysloman, vanhempainloman tai hoitovapaan ajalle maksetaan lomaltapaluuraha ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä edellyttäen, että työhön paluusta sovitaan. Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta merkitä äitiysvapaan ajaksi.

3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainittu syy, työnantajan lupa tai työntekijästä johtumattomasta syystä tapahtuva työsuhteen päättyminen.
4. Työntekijän siirtyessä eläkkeelle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle tai naispuolisille asepalvelukseen menijöille maksetaan lomaltapaluuraha hänelle maksetusta lomakorvauksesta työntekijän palattua työhön.

15 § Tilapäinen poissaolo

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle tai huoltajan ja lapsen kanssa samassa taloudessa elävälle huoltajan puolisolle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Palkka maksetaan sairastumisesta lukien kolmeen kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä.

Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat (yksinhuoltajalla hän itse) tai huoltajan puoliso ovat ansiotyössä eikä näillä ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä pyydettyä selvitys toisen huoltajan tai yksinhuoltajan avio- tai avopuolison esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

2. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

Soveltamisohje:

Lähiomaisella tarkoitetaan vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, veljiä ja sisaria, puolisoa sekä avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omaisessa suhteessa.

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.
4. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60- vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

16 § Matkakustannusten korvaaminen

Työnantajan määräyksestä matkustavalle työntekijälle korvataan matkakustannukset verohallituksen asiasta antamien ohjeiden mukaisesti.

17 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

18 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuuden, perii työnantaja Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n jäsenmaksut työntekijän palkanmaksun yhteydessä ja antaa työntekijälle vuoden päätyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

19 § Luottamusmies

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan PT:n ja SAK:n välistä viimeisintä luottamusmiessopimusta, ellei liittojen välillä toisin sovita.
2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla toimiville em. luottamusmiessopimuksen tarkoittamille luottamusmiehille (yksi/työnantaja) suoritetaan työajan ulkopuolisista luottamusmiestehtävistä korvaus, joka on 1.2.2017 alkaen suuruudeltaan 35 euroa kuukaudessa.
3. Luottamusmiessopimuksessa luottamusmiehelle on annettu oikeus käyttää työnantajan tavanomaisia toimistovälineitä. Allekirjoittajajärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

20 § Paikallinen sopiminen

Työsopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista niissä asioissa, joissa se on työehtosopimuksen eri pykälissä mahdollistettu.

Paikallinen sopiminen toteutetaan työnantajan ja luottamusmiehen kesken tai työnantajan ja työntekijöiden välillä, jos luottamusmiestä ei ole valittu. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajaksi. Mikäli määräaikainen sopimus on sovittu olemaan voimassa yli vuoden, voidaan se tämän jälkeen irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole paikallista sopimusta tehtäessä muuta sovittu.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Tällöin sopimus astuu voimaan vasta, kun se on molemmin puolin allekirjoitettu.

Paikallista sopimusta ei saa uudelle työntekijälle esittää koeaikana työsopimuksen ehtona, ellei kyseessä ole työntekijäryhmittäin yleisesti käytössä oleva tai luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

21 § Työpaikkakokoukset

1. Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n jäsenillä on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan olosuhteita koskevista kysymyksistä työpaikalla sopivissa tiloissa.
2. Kokouksesta on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
3. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n, sen alayhdistyksen ja asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

22 § Erinäisiä määräyksiä

1. Tämä sopimus ei koske erikseen myönnettyjä tai sovittuja sosiaalisia etuja, vaan ne jäävät tämän sopimuksen ulkopuolelle.
2. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle maksetun kokonaisansion pienentymistä.
3. Työnantajan tulee laatia turvallisuusohjeet tai käydä työntekijöiden kanssa muulla tavoin läpi turvallisuusasiat työvuoron yksintyöskentelytilanteita ja rahojen työpaikalta poiskuljetustilanteita varten.

23 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen

kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta (mikäli mahdollista), laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

24 § Työtaistelutoimenpiteet

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

25 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2017 alkaen 31.1.2018 saakka, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

Taulukkopalkat 1.2.2017 alkaen

Paikkakuntakalleusluokka	HKI	I	II
Palkkaryhmä 1 (harjoitteluajan jälkeen alalla alle 1 v olleet)	9,33	9,15	9,07
Palkkaryhmä 2 (alalla yli 1 v olleet)	9,59	9,43	9,36
Palkkaryhmä 3 (alalla yli 3 v olleet)	9,78	9,60	9,53
Palkkaryhmä 4 (alalla yli 5 v olleet)	9,99	9,82	9,72
Palkkaryhmä 5 (alalla yli 7 v olleet)	10,23	10,04	9,96
Palkkaryhmä 6 (alalla yli 10 v olleet)	10,54	10,34	10,24

Työntekijään voidaan soveltaa enintään 6 kuukauden ajan harjoittelijapalkkaa, jossa palkka on 3 % alle alimman ko. kalleusluokan taulukkopalkan. TES:n 5 §:n mukainen palvelusaika bingoalalla lyhentää harjoittelu-aikaa.

Kuntien kalleusluokitus

Kaupungit

Kunnan nimi	Kalleus- luokka
Hyvinkää	I
Hämeenlinna	I
Joensuu	I
Jyväskylä	I
Järvenpää	I
Kauniainen	I
Kemi	I
Kemijärvi	I
Kerava	I
Kuopio	I
Oulu	I
Rovaniemi	I
Tampere	I
Tornio	I
Vaasa	I

Maalaiskunnat

Kunnan nimi	Kalleus- luokka
Enontekiö	I
Houtskari	I
Hyrnsalmi	I
Inari	I
Iniö	I
Keminmaa	I
Kirkkonummi	I
Kittilä	I
Kolari	I
Korppoo	I
Kuhmo	I
Kuivaniemi	I
Kuusamo	I
Muonio	I
Nauvo	I
Pelkosenniemi	I
Pello	I
Posio	I
Ranua	I
Ristijärvi	I
Rovaniemen mlk	I
Salla	I
Savukoski	I
Simo	I
Sodankylä	I
Tervola	I
Utsjoki	I
Ylitornio	I

Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan paitsi Ahvenanmaan kunnat I kalleusluokkaan.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Paasivuorenkatu 4-6 A, 00530 Helsinki
Vaihde 020 774 002
www.pam.fi