



TER

Hiihtokeskusalan
TYÖEHTOSOPIMUS

1.11.2022–31.10.2024

Hiihtokeskusalan työehtosopimus

1.11.2022–31.10.2024

1 § SOVELTAMISALA	1
2 § TYÖNJOHTO- JA JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS	2
3 § TYÖSOPIMUS JA KOEAIKA	3
4 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA LOMAUTUS	4
1. Irtisanomisaika	4
2. Korvaukset	5
3. Lomautus	5
5 § PALKKAUS	6
6 § PALKKANMAKSU	7
7 § TYÖVUOROLISTA	8
8 § TYÖAIKA	9
8 § a. Säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmä	11
8 § b. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki)	14
9 § YLIMÄÄRÄISET LISÄVAPAAPÄIVÄT ELI Z-PÄIVÄT	20
10 § TYÖAIKA- JA OLOSUHDELISÄT	22
11 § KOROTETTU PALKKA	23
1. Lisätyö	23
2. Ylityö	23
3. Vajaan kolmiviikkoisjakson lisä- ja ylityö	24
4. Vapaapäivänä tehty työ	25
5. Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen	25
6. Kausilisätyö	26
12 § SAIRAUSAJAN PALKKA	27
13 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	31
14 § RASKAUS-, VANHEMPAIN- JA HOITOVAPAA	32
14 a § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	33
15 § TILAPÄISET POISSAOLOT	34
16 § VUOSILOMA JA VUOSILOMAPALKKA	36
1. Vuosiloma	36
2. Loman ansainta	36
3. Työssäolopäivien veroiset päivät	36
4. Vuosiloman säästäminen	39
5. Vuosiloman antaminen ja merkitseminen työvuorolistaan	39
6. Vuosiloma ja vapaapäivät	40
7. Vuosiloman vaikutus työaikaan	41
8. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla	42

9. Vuosiloman siirtäminen.....	42
10. Vuosilomapalkka.....	43
11. Vuosilomakorvaus.....	46
12. Vuosilomakirjanpito	47
17 § LOMALTAPALUURAHA.....	48
1. Maksamisedellytykset	48
2. Suuruus	49
3. Maksamisaika.....	50
18 § MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS	50
19 § TYÖPAIKKARUOKAILU	51
20 § TYÖASUT	51
21 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	52
22 § LUOTTAMUSMIES JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU	52
23 § AMMATTIYHDISTYKSEN JÄSENMAKSUT	53
24 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA	53
25 § TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN	54
25 a § Väkivallan ehkäisy	55
25 b § Työhyvinvoinnin edistäminen.....	56
25 c § Työajan enimmäismäärän laskeminen	56
25 d § Yksintyöskentely.....	57
26 § TYÖTAISTELUTOIMENPITEET	57
27 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	57
28 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA	58
LIITTEET	59
Hiihtokeskusalan taulukkopalkat.....	60
Hiihtokeskustyöntekijöiden vaativuusryhmittely	61
Pöytäkirja hiihdonopettajien työehdoista	62
Hiihdonopettajien vaativuusryhmittely.....	63
Pöytäkirja hiihtokeskusalan työehtosopimuksen ja hiihdonopettajia koskevan pöytäkirjan uudistamisesta	64
Erimielisyysmuistion malli.....	66
Työsopimus – hiihtokeskusalan työntekijät.....	67
Työsopimus – hiihdonopettajat.....	68
Työaikapankin käyttöönottoa koskeva sopimus.....	69
Työaikapankkia koskeva sopimus	70
Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle	71

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan hiihtokeskusalalla toimivien yritysten palveluksessa oleviin työaikalain alaisiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (myöh. työntekijä).

Tämä sopimus ei koske yrityksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjohtajia, apulaisjohtajia, konttoripäälliköitä, itsenäisten osastojen päälliköitä ja vastaavia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrittäessä eikä esihenkilöitä, jotka vain tilapäisesti ottavat osaa johdettaviensa työntekijöiden työhön eikä määrätyn lyhytaikaisen työsuorituksen tekemistä.

Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus 1.10.2017
- Luottamusmiessopimus 1.1.2021
- Koulutussopimus 1.1.2021
- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla
- Työpaikkaruokailua koskeva sopimus 1.10.2017
- Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja 1.10.2017
- Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä 1.10.2017
- Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta 1.1.2021
- Sopimus yhteistoiminnasta 1.10.2017
- Työssäoppimista koskeva sopimus 1.10.2017

2 § Työnjohto- ja järjestäytymisoikeus

Työnantaja johtaa ja jakaa työtä. Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.

Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää työntekijän työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin, mahdollisiin työturvallisuusriskeihin sekä työsuojeluorganisaatioon.

Osa-aikatyöntekijälle tulee tarjota lisätyötä työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaisesti hiihtokeskustyöntekijän omasta toimipaikasta (=hiihtokeskuksesta).

Luottamusmies ja työnantaja selvittävät toimipaikan työvoimatarpeen sekä työvoiman käytön periaatteet. Työnantaja ja luottamusmies laativat yhdessä ennen toimintakauden päättymistä henkilöstösuunnitelman seuraavalle toimintakaudelle.

Työnantaja tai tämän edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan työntekijän luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Hiihtokeskusalan työehtosopimusosapuolina toimivat työntekijöiden puolella Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja työnantajan puolella Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry.

3 § Työsopimus ja koeaika

Työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Työsopimuksesta tulee ilmetä kolmiviikkosijakson vähimmäistyöaika sekä muut työehtosopimuksen liitteenä olevan työsopimusmallin mukaiset tiedot.

Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otetulle työntekijälle voidaan sopia enintään kuuden kuukauden koeaika. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla kuusi kuukautta, kuitenkin enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeaika alkaa työntöön aloittamisesta.

Työsuhteen kestänyt 12 kuukautta yhdessä tai useammassa erässä kolmen kalenterivuoden aikana ja työntekijän palatessa samaan tai vastaavaan työtehtävään 12 kuukauden sisällä viimeisen työsuhteen päättymisestä, ei koeaikaehto sovelleta.

Koeaikana työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta, jolloin työsuhde lakkaa työpäivän päättyessä.

ESIMERKKI

Työntekijä on aloittanut työntöön 5.1. Osapuolet ovat sopineet kuuden kuukauden koeajasta. Koeajan viimeinen päivä on 4.7.

4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus

1. Irtisanomisaika

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

ESIMERKKI 1. IRTISANOMISAIKA 14 PÄIVÄÄ

Työsuhde irtisanottiin 10.1. Irtisanomisaika alkaa kulua 11.1.
Työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on 24.1.

ESIMERKKI 2. IRTISANOMISAIKA KUUKAUSINA

Kun irtisanomisaika lasketaan kuukausina, työsuhteen viimeinen voimassa olopäivä on järjestysnumeroltaan sama päivä, kun irtisanominen on suoritettu. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jossa irtisanomisaika päättyisi, työsuhde päättyy kuukauden viimeisenä päivänä.

Irtisanominen	Irtisanomisaika	Työsuhteen viimeinen päivä
1.3.	1 kk	1.4.
31.12.	2 kk	28.2.

2. Korvaukset

Työnantaja, joka ei noudata edellä sovittuja irtisanomisaikoja, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Jos taas työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan summan, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä työsopimuslain mukaiset kuittausrajoitukset huomioon ottaen.

Mikäli noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, käsittää suoritusvelvollisuus sitä vastaavan osan irtisanomisajan palkasta.

Mikäli työntekijä päättää työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, on hän velvollinen suorittamaan työnantajalle korvauksena työsopimuksen ennenaikaisesta lakkaamisesta

- kahden viikon palkkaa vastaavan määrän tai
- mikäli laiminlyödyn työkauden osuus on kahden viikon aikaa lyhyempi, tätä aikaa vastaavan palkan määrän.

Tuntipalkkaisen työntekijän osalta korvaus voi olla enintään 7,5 tunnin palkkaa vastaava määrä työpäivää kohti ja kuukausipalkkaisella työntekijällä korvauksen perusteena oleva päiväpalkka lasketaan osakuukauden palkanlaskentasäännön mukaan.

Korvauksen kuittaaminen määräytyy työsopimuslain 2 luvun 1 mukaan.

Mikäli työnantaja päättää määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsuhteen ennen määräajan päättymistä määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain mukaan.

3. Lomautus

Lomautusilmoitusaika on vähintään 14 päivää.

Lomautuksen ennakkoilmoituksen ja lomautusilmoituksen osalta noudetaan työsopimuslain menettelyä.

Työnantajan todetessa lomautustarpeen esim. sääolosuhteiden vuoksi neuvotellaan työpaikan luottamusmiehen ja työnantajan välillä lomautettavista työntekijöistä. Määräaikaisen työntekijän lomautus määräytyy työsopimuslain mukaisesti.

5 § Palkkaus

1. Työntekijän palkka määräytyy jäljempänä olevien määräysten ja tämän työehtosopimuksen liitteenä olevien vaativuusryhmittelyn ja palkkataulukojen mukaisesti.

2. Palkkataulukon tarkoittamaa kokemusaikaa laskettaessa otetaan huomioon vastaavassa työtehtävässä aikaisemmin työskennelty aika kokonaisuudessaan. Muussa työtehtävässä työskennelty aika otetaan huomioon kohtuullisessa määrin, jos työ osittain vastaa vaadittavaa ammattikokemusta.

Työssäoloajan lisäksi huomioidaan vuosilomalain 7 §:n mukainen työssäoloon rinnastettava aika. Hoitovapaata ja asevelvollisuusaikaa ei oteta huomioon.

Yhden kokemusvuoden saavuttaminen edellyttää

- 1 vuoden työskentelyä, jos toteutunut työaika on 60 tuntia kolmessa viikossa tai enemmän
- 2 vuoden työskentelyä, jos toteutunut työaika on alle 60 tuntia kolmessa viikossa.

Myös harjoitteluajalta kertyy kokemusaikaa.

Työnantaja ja työntekijä selvittävät huomioon otettavan työkokemuksen työ sopimusta solmittaessa ja viimeistään ennen ensimmäistä palkanmaksua. Myöhemmin esitettävä selvitys ei oikeuta aikaisemman työkokemuksen huomioon ottamiseen.

Kun työntekijä tulee oikeutetuksi seuraavan vuosiportaan mukaiseen palkkaan, huomioidaan tämä seuraavan palkanlaskentakauden alusta lukien.

Työntekijän siirtyessä ylemmän vaativuusryhmän mukaiseen uuteen työtehtävään määräytyy uusi taulukkopalkka sen vuosiportaan mukaan, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi.

3. Alle 18 vuotiaan työntekijän palkka on 80 % vaativuusryhmä A:n taulukkopalkasta.

4. Työsuhteen alussa on kuuden (6) kuukauden harjoittelu-aika, jonka ajalta on maksettava vähintään 90 % taulukkopalkasta.

Mahdollista harjoitteluaikaa vähentää 2. kohdan mukaisesti määritelty työkokemus. Harjoitteluaikaa ja sitä vähentävää työkokemusta laskettaessa ei kuitenkaan suoriteta 5 § 2. kohdassa mainittua suhteutusta.

5. Kuukausipalkkaa voidaan maksaa työntekijälle, jonka työaika on 112,5 tuntia kolmessa viikossa. Kuukausipalkan jakaja on luku 159. Osa-aikatyöntekijän vähimmäistuntipalkka saadaan jakamalla asianomaisen työntekijäryhmän kuukausipalkka kyseisellä jakajalla.

6. Muu kuin hiihtokeskustyö: Jos palkanlaskentakauden aikana tehdään muuta kuin hiihtokeskuksen normaalia/perinteistä työtä, tällaisesta työstä suoritettavasta korvauksesta on sovittava erikseen.

6 § Palkanmaksu

1. Työpalkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa, mikäli siitä sovitaan luottamusmiehen kanssa TES 25 § mukaisesti.

Palkanmaksupäivä on viimeistään seitsemäs arkityöpäivä palkanlaskentakauden päättymisestä lähtien, mikäli asiasta sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen neuvotteluissa.

Palkanmaksun yhteydessä työntekijän tulee saada laskelma siitä, mistä eristä palkka muodostuu sekä miltä ajanjaksolta se maksetaan. Laskelmasta tulee ilmetä säännöllisen työajan palkka, eri lisät, sunnuntai- ja ylityökorvaukset sekä mahdolliset muut korvaukset.

2. Palkanmaksun alkaessa, keskeytyessä tai päättyessä kesken palkanlaskentakauden kuukausipalkkaisen työntekijän osakuukauden palkka lasketaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 25. Tätä päiväpalkkaa maksettaessa pidetään työssäolopäivinä myös 8 §:n 5 kohdassa tarkoitettuja lisävapaapäiviä, mikäli ne sisältyvät työsuhteen kesto aikaan.

3. Tämän työehtosopimuksen 10-11 §:ssä mainitusta työstä maksettava korvaus on suoritettava viimeistään kuukauden kuluessa asianomaisen kolmi-viikkoisjakson päättymisestä lukien ja vaatimus saamatta jääneestä korvauksesta on tehtävä laissa säädetyssä ajassa.

7 § Työvuorolista

1. Kutakin kolmiviikkoisjaksoa koskeva työvuorolista on laadittava etukäteen ja asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan työntekijäin nähtäville vähintään viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkamista.

2. Työvuorolistaan on merkittävä työvuorojen alkamis- ja päättymisajat sekä vapaapäivät. Työvuorolista on laadittava siten, että ennen ja jälkeen työvuoron tehtävät aloittamis- ja lopettamistyöt eivät muodostu ylityöksi.

3. Työvuorolistaa voidaan muuttaa vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä pakottavasta syystä, joka voi olla esim. sääolosuhteissa tapahtunut odottamaton muutos. Pakottava syy todetaan työpaikalla luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä.

Työpaikkakohtaisesti neuvotellaan sään vaikutuksesta työvuoroihin.

4. Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia siirrettäväksi työtunteja kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson kesken kolmiviikkoisjaksolta toiselle ilman, että niillä on tällöin vaikutusta lisä- tai ylityöiden määrään. Siirretyistä tunteista ja niiden teettämisestä myöhemmin on pidettävä erillistä luetteloä.

Tätä määräystä ei voida soveltaa, mikäli työsuhteessa noudatetaan TES 8 § a. tai b. kohtien mukaista työajan tasoittumisjärjestelmää.

Työtuntien siirtämisestä jaksosta toiseen ei saa sopia työhönoton yhteydessä, eikä koeaikana, ellei myös luottamusmies hyväksy sopimusta.

8 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on 112,5 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona siten järjestettynä, että kunakin täytenä työssäoloviikkona on keskimäärin viisi työpäivää.

Työnantajan tulee sopia osa-aikatyöntekijän kanssa kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta.

2. Työssäoloviikolla tarkoitetaan aikaa maanantaista kello 00.00 sunnuntaihin kello 24.00.

3. Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

4. Vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän kolmen viikon jakson säännöllinen työaika on työpäivää kohden enintään keskimäärin 7,5 tuntia.

5. Työntekijälle on annettava kutakin viisipäiväistä työviikkoa kohden kaksi vapaapäivää, joista toinen on vähintään 30 tunnin pituinen viikkolepopäivä (V) ja toinen vähintään 24 tunnin pituinen lisävapaapäivä (X). Viikkolepopäivä on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla. Lisävapaapäivä (X) voidaan antaa joko sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, tai yhdistäen muihin vapaapäiviin saman kolmiviikkoisjakson aikana.

Mikäli lisävapaapäivä annetaan sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään liittyen.

6. Päivittäinen tosiasiallinen säännöllinen työaika ei saa ylittää 10 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. 10 tunnin mittaisia työvuoroja ei saa teettää kohtuuttomasti.

7. Alle 4 tunnin pituisia työvuoroja pyritään välttämään. Perusteet poikkeamiselle todetaan työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

8. Kameravalvonnassa työskenteleville pyritään järjestämään vuorottelu siten, ettei kameravalvonnassa työskennellä yli 8 tunnin työvuoroja.

9. Työvuorojen välinen lepoaika on järjestettävä vähintään 11 tunniksi, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 9 tuntia. Sopimus alle 11 tunnin lepoajasta on voimassa, kunnes toisin ilmoitetaan, kuitenkin aina jo julkaistun työvuorolistan loppuun saakka.

10. Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Lepo- ja ruokailuajoista tulee neuvotella työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

11. Osapuolet suosittelevat, että joka viides viikonloppu järjestetään vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan antamisesta myös sunnuntai-maanantai-yhdistelmänä.

Mikäli viikonloppuvapaita ei anneta joka viides viikonloppu, tulee joka seitsemäs viikonloppu (lauantai ja sunnuntai) olla vapaa, ellei vuosityöaikajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä ole toisin sovittu.

Työntekijän halutessa tai sairaus- yms. pakottavissa tapauksissa voidaan tästä antamistavasta poiketa.

12. Jouluaattona työ päättyy kello 15.00 ja ensimmäisenä joulupäivänä työ voi alkaa aikaisintaan kello 11.00, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

13. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutus-, perehdytys- ja palaveriaikaa enintään 7,5 tuntia kalenterivuodessa. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkka mahdollisine työaikalisineen ja sunnuntai-työkorvauksineen. Em. koulutus, perehdytys tai palaveri toteutetaan siten, että työvuoro pitenee koulutuksen, perehdytyksen tai palaverin keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Kyseistä aikaa ei voi sijoittaa työntekijän vapaapäivälle. Näitä tunteja ei huomioida työaikajakson kokonaistuntimäärässä lisä- tai ylityöhön oikeuttavaa aikaa laskettaessa. Muutoin koulutusten osalta noudatetaan liittojen välisen koulutussopimuksen määräyksiä.

8 § a. Säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kokoaikatyöntekijän säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 112,5 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 135 tuntia.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

Kustakin kolmiviikkoisjaksosta voidaan siirtää enintään kaksi (2) X-päivää tasoittumiskauden sisällä muuna ajankohtana annettavaksi, jolloin siirretty X -päivä annetaan muuhun vapaaseen yhdistäen. Siirretty X -päivä rinnastetaan työpäivään X-, V- ja Z- päiviä sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

Työaika tasoitetaan joko päivittäistä työaikaa lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaita tasoittumiskauden aikana. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään kolme (3) tasoitusvapaata. Tasoitusvapaat (TS) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X-, V- ja Z- päiviä ja vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

ESIMERKKI 1.**Työajan tasoittuminen**

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa.

Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä 6 x 112,5 tuntia eli 675 tuntia.

Tasoittumiskauden aikana on annettu yhteensä 4 tasoitusvapaata.

1. jakso: 115 t	2. jakso: 135 t	3. jakso: 105 t
3 X-vapaata	1 X-vapaa	3 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
		1 tasoitusvapaa
4. jakso: 90 t	5. jakso: 120 t	6. jakso: 110 t
5 X-vapaata	2 X-vapaata	4 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
3 tasoitusvapaata		

2. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 135 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla,
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jaksokohtaiseen lisä- tai ylityökorvaukseen oikeuttavia tunteja ei oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Jaksokohtaista lisä- tai ylityökorvausta ei voida vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan.

3. Työsuhteen päättymisen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen yli-jäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä alijäämää ei vähennetä.

Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista seuraavasti:

- keskimääräiseen 120 tuntiin asti lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- seuraavilta tunneilta puolet 50 %:lla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

ESIMERKKI 2

Lisä- ja ylityö työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden

112,5 tunnin kokoaikatyöntekijän työsuhde päättyy kesken 18 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

1. jakso: 129 h

2. jakso: 128 h

3. jakso: 109 h

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 7,5 tuntia (120–112,5) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Työntekijälle suoritetaan lisätyökorvauksena $3 \times 7,5$ tunnin eli 22,5 tunnin palkka. Ylityötä on jaksoa kohti keskimäärin 2 tuntia (122–120) eli yhteensä 6 tuntia (3×2), joista puolet eli 3 tuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet eli 3 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

4. Tasoittumiskauden päättyminen

Työntekijästä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää työntekijän palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työtuntien ylijäämää, korvataan tasoittumiskauden säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehdyt tunnit seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla,
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

ESIMERKKI 3.

Lisä- ja ylityö tasoittumiskauden päättyessä

Tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 675 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista työntekijä on työskennellyt 634 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 41 tuntia ($675 \text{ t} - 634 \text{ t}$). Työntekijä on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 81 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö ($81 \text{ t} - 41 \text{ t}$ eli 40 t) korvataan seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 14,5 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

8 § b. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaika-järjestelmä (ns. työaikapankki)

1. Järjestelmän käyttöönotto, liittyminen ja irtautuminen

1. Työaikajärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti TES 25§:n mukaisesti luottamusmiehen kanssa. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittuna, työntekijät voivat valita keskuudestaan Palveluajojen ammattiliittoon kuuluvan työntekijän edustamaan heitä vuosityöaika-järjestelmästä sovittaessa. Palveluajojen ammattiliitto PAM ry:n tehtävänä on perehdyttää valittu edustaja vuosityöaikajärjestelmään. Muun kuin luottamusmiehen tekemä sopimus tulee toimittaa allekirjoittajajärjestöille tiedoksi.

2. Järjestelmää voidaan soveltaa toistaiseksi voimassa olevassa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa oleviin kokoaikatyöntekijöihin.
3. Vuosityöaikajärjestelmää käytettäessä työaika tasoitetaan keskimäärin enintään 112,5 tuntiin kolmessa viikossa enintään yhden vuoden pituisen ajanjakson aikana.
4. Työnantaja ja työntekijä sopivat kirjallisesti erikseen työntekijän liittymisestä järjestelmään. Järjestelmään liittyttäessä sovitaan tasoittumiskauden pituudesta sekä kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimäärästä huomioiden mitä 2.1 kohdassa on sovittu. Samalla sovitaan tasoitusvapaiden pitämisen alustava ajankohta. Tasoittumiskausi voidaan yksittäisen työntekijän osalta sopia myös lyhyemmäksi kuin luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan kanssa järjestelmää käyttöönotettaessa on sovittu.
5. Työnantaja ja työntekijä sopivat siitä, mitä rahaeriä työntekijä haluaa työtuntien lisäksi siirtää muutettavaksi työajan tasoitusvapaaksi.
6. Työnantaja toimittaa työntekijää edustavalle luottamusmiehelle tiedoksi tähän järjestelmään liittyvät työntekijöiden kanssa tekemänsä sopimukset.
7. Järjestelmään kuuluva työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan pakotavan ja ennalta-arvaamattoman, työntekijästä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.
8. Luottamusmies tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän päättäväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.
9. Työntekijä tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän yksittäisen työntekijän osalta päättäväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.
10. Työterveyshuollon toteamasta, työntekijän työssä jaksamiseen liittyvästä terveydellisestä syystä työnantaja tai työntekijä voivat irtisanoa järjestelmän päättäväksi yksittäisen työntekijän osalta yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin järjestelmään kuulumisen päättyy irtisanomisajan päättyessä.

11. Jos vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotosta on 1. kohdan mukaisesti sovittu luottamusmiehen puuttumisen vuoksi muun valitun edustajan kanssa, eikä tämä enää työskentele yrityksen palveluksessa, voidaan vuosityöaikajärjestelmää koskeva paikallinen sopimus irtisanoa myös Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimesta.

12. Mikäli vuosityöaikajärjestelmän soveltaminen ja järjestelmään kuuluminen on ollut peruste toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle eikä järjestelmän päättymisen tai järjestelmästä irtautumisen vuoksi kaikille työntekijöille voida enää tarjota vakituista työtä työn kausiluontoisuudesta johtuen, tulee mahdollinen työvoiman vähentäminen kohdistaa ensisijassa niihin työntekijöihin, joiden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen edellytyksenä on ollut vuosityöaikajärjestelmään liittyminen.

2. Työajan järjestäminen

1. Säännöllinen työaika voi olla enintään 150 tuntia kolmessa viikossa. Painavin syin voidaan enimmäismäärästä tilapäisesti poiketa työntekijän ja työnantajan suostumuksella.

2. Kolmiviikkoisjaksolla 112,5 tunnin ylittävä määrä siirtyy tasoittumiskauden aikana vapaana annettavaksi.

3. Työaika järjestetään työehtosopimuksen 8 § määräysten mukaisesti seuraavin poikkeuksin:

a. lisävapaapäivä (X) voidaan antaa tasoittumiskauden aikana muuhun vapaaseen yhdistäen

b. vuorokautinen, yhdenjaksoinen vähimmäistyöaika on 4 tuntia

c. vuorokautinen säännöllinen työaika lometustyössä ei saa ylittää 12 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

4. Noudatettavan tasoittumiskauden alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

5. Työvuorolista laaditaan vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan.

6. Vuosiloman ajalta työajaksi luetaan TES 16 § mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus. Sairausloman ajalta työajaksi luetaan 7,5 tuntia työpäivää ja 37,5 tuntia viikkoa kohti.

3. Lisä- ja ylityö kolmiviikkoisjaksolla

1. Kolmiviikkoisjaksolla yli 150 tunnin tehty työ korvataan maksamalla 100 %:lla korotettu palkka.
2. Tasoittumisvapaalla tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

4. Järjestelmään siirrettävät erät

1. Yli 112,5 tunnin tehdyn työajan sekä 112,5 tuntia alittavien työtuntien (ns. miinustunnit) lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi erilaisia työtunneiksi muutettavia rahaeriä.
2. Tällaisia eriä voivat olla työaikakorvaukset (esimerkiksi sunnuntaityökorvaus, ilta- ja yölisä, ylityön perus- ja korotusosat, lomaltapaluuera). Lisäksi tasoittumisjärjestelmään voidaan sopia siirrettäväksi Z-päivät ja vuosiloman säästövapaa.

5. Järjestelmän tasoittuminen

1. Järjestelmään siirretyt 112,5 tuntia ylittävät työtunnit sekä työtunneiksi muutettavat rahaerät annetaan kokonaisina vapaapäivinä (tasoittumisvapaa) tasoittumiskauden aikana. Työntekijän aloitteesta voidaan vapaiden pitämisestä sopia toisin tasoittumiskauden aikana.
2. Järjestelmään siirrettävä rahaerä muunnetaan työtunneiksi siirtohetken palkan mukaan laskettuna.
3. Mikäli vapaaksi vaihdettava työtuntimäärä ei ole tasan jaollinen 7,5 tunnilla, voidaan jakojäännös antaa jakso työajan lyhennyksenä tai osittaisena vapaapäivänä.
4. Tasoittumisvapaat ovat työssäolon veroista aikaa.

ESIMERKKI

Työntekijä tehnyt kolmiviikkoisjaksolla 150 työtuntia, joista kaksi 7,5 tunnin sunnuntaityövuorua. Työntekijän palkka on 12 euroa tunnilta. Järjestelmään on sovittu siirrettäväksi myös sunnuntaityökorvaus. Yhteensä järjestelmään tasoitettavaksi siirtyy (150-112,5) 37,5 tuntia + 15 * 12 euroa (180) euroa, joka tunneiksi muutettuna on 15 tuntia. Yhteensä järjestelmään on siten siirretty vapaana annettavaksi 52,5 tuntia. Työaika tasoitetaan antamalla työntekijälle 7 kokonaista vapaapäivää tasoittumiskauden aikana osapuolten sopimana ajankohtana.

6. Palkka

1. Työntekijälle maksetaan vapaan pitämisen ajalta tuolloin voimassa olevaa palkkaa.
2. Mikäli työntekijän työtehtävät muuttuvat työtuntien ja/tai rahaerien järjestelmään siirtämisen jälkeen siten, että hänen palkkansa on vapaita pidettäessä aikaisempaa pienempi, maksetaan hänelle vapaan pitämisen ajalta sen suuruista palkkaa, joka oli voimassa kyseisiä vapaita ansaittaessa, mahdollinen työehtosopimuksen mukainen palkankorotus huomioiden.

7. Sairastuminen kesken tasoittumisvapaajakson

1. Työntekijän sairastuessa tasoittumisvapaita pitäessään työntekijällä on oikeus keskeyttää vapaajakso sairausloman ajaksi, jolloin poissaoloa käsitellään sairauslomana sairastumista seuraavasta päivästä lukien. Työntekijän tulee esittää sairastumisesta työehtosopimuksen mukainen selvitys ja ilmoittaa halustaan keskeyttää tasoitusvapaajakso.
2. Työnantaja määrää näin siirrettyjen tasoitusvapaiden pitoajankohdan. Mikäli tasoittumiskauden päättymisajankohdan vuoksi näin siirretyt tasoitusvapaita ei voida pitää ennen tasoittumiskauden päättymistä, voidaan ne antaa seuraavan tasoittumiskauden aikana.

8. Tasoittumisjärjestelmän katkeaminen kesken tasoittumiskauden

1. Tasoittumisjärjestelmän katketessa kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.
2. Mikäli tasoittumisjärjestelmän katkeaminen johtuu työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen ylijäämä korvataan siten kuin tasoittumiskauden päättymistilanteen osalta on sovittu.

9. Lisä- ja ylityö tasoittumiskauden päättyessä

1. Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana 3-kohdan mukaisesti, ei ylityönä korvattuja tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.
2. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan alijäämä vähentää työntekijän palkasta.
3. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt ylijäämää, korvataan ylijäämä seuraavasti:
 - jaetaan tehty työtunnit työpäivien ja pidettyjen tasoitusvapaa-päivien yhteenlasketulla lukumäärällä
 - vuorokaudessa keskimäärin yli 7,5 tunnin tehty työ korvataan 8 tuntiin asti maksamalla lisätyökorvauksena 0,5 tunnilta yksinkertainen tuntipalkka
 - vuorokaudessa keskimäärin yli 8 tunnin tehty työ korvataan maksamalla 10 tuntiin asti ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu palkka
 - keskimäärin yli 10 tunnin tehty työ korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla.

10. Työaikakirjanpito

Työnantajan on pidettävä työaikalain tarkoittaman työaikakirjanpidon lisäksi työntekijäkohtaista kirjanpitoa tasoittumisjärjestelmään siirretyistä kertymistä ja niiden perusteista.

9 § Ylimääräiset lisävapaapäivät eli Z-päivät

1. Työntekijä ansaitsee Z-päiviä työsuhteen jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta heinäkuuta lukuun ottamatta. TES 5 § 4. kohdan mukaisen harjoitteluajan kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta ei kuitenkaan ansaita Z-päivää.

Työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsotaan samat päivät kuin vuosiloman ansainnassa lukuun ottamatta raskaus-, tai vanhempainvapaan kestoaikaa.

Lomautuksen osalta työssäolopäivien veroisia päiviä on kuitenkin enintään 30 työpäivää 1.5.–31.10. välisenä aikana.

2. Säännöllisen työajan ollessa 112,5 tuntia Z-päivän arvo on 7,5 tuntia. Työsopimuksen mukainen työaika voi toteutua myös pidemmän ajanjakson kuluessa työajan tasoittumisjärjestelmän soveltamisesta johtuen.

3. Muiden kuin kokoaikatyöntekijöiden Z-päivän arvo määräytyy jakamalla ansaintakuukautta edeltävien kahden kalenterikuukauden työaika luvulla 42. Työajaksi luetaan myös poissaoloaika, jolta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus. Näille työntekijöille Z-päivä voidaan maksaa rahakorvauksena Z-päivän ansaintaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä tai se voidaan antaa palkallisena vapaapäivänä. Z-päivän arvo voi olla kuitenkin enintään 7,5 tuntia.

Mikäli työssäolo on kestänyt ansaintakuukauden alkaessa vähemmän kuin kaksi kalenterikuukautta, tulee Z-päivän arvo laskea ansaintakuukauden toteutuneen työajan mukaan. Työaika lasketaan tällöin jakamalla ansaintakuukauden aikana tehdyt työtunnit saman kuukauden työsuhteen keston sisältävien maanantai-perjantai -päivien lukumäärällä.

4. Ansaitut Z-päivät annetaan kokonaisina vapaapäivinä, elleivät työnantaja ja työntekijä keskenään toisin sovi.

Z-päivät voidaan antaa kahdella vaihtoehtoisella tavalla:

- joko siten, että tammi-kesäkuun Z-päivät annetaan viimeistään joulukuun loppuun mennessä ja elo-joulukuun Z-päivät toukokuun loppuun mennessä
- tai siten, että Z-päivät tai osa niistä sovitaan annettavaksi siirrettynä viimeistään seuraavan vuoden toukokuun loppuun mennessä. Tällöin ne tulee antaa yhdenjaksoisena vapaana, ellei toisin sovita.

Vuosityöaikajärjestelmää sovellettaessa edellä mainitusta antamistavasta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen mukaisesti.

Osapuolet suosittelevat Z-vapaapäivien keräämistä yhdenjaksoiseksi vapaaksi etenkin niissä toimipisteissä, joissa on voimakkaita kausivaihteluita.

5. Työvuorolistalle merkityn Z-päivän pituus on vähintään 24 tuntia.

Sillä kolmiviikkoisjaksolla työaika, jona Z-päivä annetaan, lyhenee koko-aikatyöntekijän työaika 7,5 tuntia. Ylimääräinen lisävapaapäivä ei vähennä antamisjakson muita vapaapäiviä.

6. Työnantajan on ennen Z-päivien merkitsemistä työvuorolistaan kuultava työntekijän mielipidettä sen sijoittamisesta.

Ansaittuja Z-päiviä ei saa sijoittaa vuosiloman tai työvuorolistaa laadittaessa tiedossa olleen muun poissaolon ajalle.

7. Ylimääräinen lisävapaapäivä ei vähennä kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa siltä palkanlaskentajaksolta, johon se sijoitetaan.

8. Mikäli Z-päivinä joudutaan työskentelemään maksetaan siitä työntekijälle 50% korotettu palkka.

9. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneet Z-päivät korvataan rahassa.

ESIMERKKI

Z-päivää seuraava työvuoro voi alkaa aikaisintaan 24 tunnin kuluttua Z-päivää edeltävän työvuoron päättymisestä lukien.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
8-16	9-15	22-06	Z	06-14	X	V

10. Yötyö

Työajan lyhennykseen oikeutetut

Työntekijä ansaitsee työehtosopimuksen 9 §:ssä mainitun lisävapaapäivän, jos hän kalenterikuukauden aikana tekee vähintään kymmenen (10) sellaista työvuoroa, joiden osalta vähintään kolme työtuntia sijoittuu 24 – 06 väliseen aikaan.

10 § Työaika- ja olosuhdelisät

1. Sunnuntai-, pyhä- ja aattotyö

Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vapun- ja itsenäisyyspäivinä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Myös ilta- ja yötyölisää sekä olosuhdelisiä korotetaan vastaavasti.

Joulupäivänä tehdystä työstä maksetaan 150 %:lla korotettu palkka. Myös ilta- ja yötyölisää sekä olosuhdelisiä korotetaan vastaavasti.

Kello 15.00 jälkeen uudenvuodenaattona, vapunaattona, pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Myös ilta- ja yötyölisää korotetaan vastaavasti.

2. Ilta- ja yötyölisä

Kello 18.00 ja 21.00 välisenä aikana säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisä palkkaliitteen mukaisesti.

Kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisä palkkaliitteen mukaisesti.

3. Olosuhdelisät

Lumetustyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan lumetustyön ajalta olosuhdelisiä palkkaliitteen mukaisesti. Lumetusaitojen siirtäminen rinnastetaan lumetustyöhön.

4. Hälytystyö

Työnantajan kutsuun perustuvasta työajan ulkopuolella tapahtuneesta hiihtokeskuksen toiminnalle välttämättömästä huolto- ja korjaustyöstä maksetaan työhön käytetyn ajan lisäksi työntekijän kahden tunnin yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen korvaus. Matkakustannukset korvataan tällöin 18 §:n mukaisesti.

5. Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on oltava asunnossaan tai muualla tavoiteltavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua töihin. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaa-ajalla.

6. Vuorovastaavan lisä

Työntekijän toimiessa työnantajan nimeämänä vuorovastaavana (tai tämän sijaisena) tulee hänelle maksaa vastuutunneilta vähintään C-palkkaryhmän suuruisia palkkaa vastaavassa kokemusvuosiportaassa.

11 § Korotettu palkka

1. Lisätyö

Lisätyötä on työ, joka kolmiviikkoisjaksossa tehdään työsopimuksen mukaisen työvuorolistaan merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Lisätyötunneilta maksetaan korvauksena perustuntipalkka.

2. Ylityö

Ylityötä on kolmiviikkoisjakson aikana 120 tuntia ylittävä työ.

Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Ylityökorvauksena maksetaan 120 tuntia ylittäviltä 18 ensimmäiseltä tunnilta 50%:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorvausta laskettaessa ei jakson työtuntimäärään oteta mukaan X- ja Z-päivänä tehtyjä työtunteja, jotka korvataan erikseen työehtosopimuksen 11 § 4 kohdan mukaisesti.

3. Vajaan kolmiviikkoisjakson lisä- ja ylityö

Ennen työvuorolistan laatimista tiedossa olleen sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän kolmiviikkoisjakson lisä- ja ylityökorvaukseen oikeutava aika lasketaan

lisätyön osalta:

- montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta
7,5 tuntia pitempi
- 7,5 tuntia ylittäviltä tunneilta 8 tuntiin saakka maksetaan perustuntipalkka

ylityön osalta:

- montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta
8 tuntia pitempi
- 8 tuntia ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka
- näitä seuraavilta tunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Mikäli kolmiviikkoisjakso on jäänyt vajaaksi sellaisen syyn vuoksi, joka ei ole ollut tiedossa työvuorolistaa laadittaessa, ei ylityökorvausta suoriteta, edellyttäen, että toteutuessaan kolmiviikkoisjakson työtuntimäärä olisi ollut enintään työehtosopimuksen mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaa vastaava.

Työsuhteen lyhyiden vuoksi vajaaksi jääneen kolmiviikkoisjakson (myös ns. ekstrojen osalta) ylityökorvaukseen oikeuttava aika todetaan samoin.

Vajaan jakson laskentasääntöä ei kuitenkaan sovelleta vuosiloman vuoksi vajaaseen jäävään työaikajaksoon, vaan tällöin menetellään työehtosopimuksen 16 § 8. kohdan mukaisesti.

4. Vapaapäivänä tehty työ

Viikkolepopäivänä (V) tehty työ

Viikkolepopäivänä tehtävästä työstä on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken. Viikkolepopäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Myös ilta- ja yötyölisää sekä olosuhteellisia korotetaan vastaavasti.

Viikkolepokorvauksen lisäksi maksetaan sunnuntaityökorvaus, mikäli työ on tehty:

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapyhänä
- vapunpäivänä
- itsenäisyyspäivänä.

Lisävapaapäivänä (X) ja Z-päivänä tehty työ

X- ja Z-päivänä tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Myös ilta- ja yötyölisää sekä olosuhteellisia korotetaan vastaavasti.

X- ja Z- päivänä tehtyä työtä ei korvata toiseen kertaan jaksottaisena ylityönä.

Vajaan kolmiviikkoisjakson takia saamatta jäänyt lisävapaapäivä (X) korvataan korottamalla yhden työpäivän palkkaa 50 %:lla. Mikäli työpäivän pituus vaihtelee, korvauksen määrä lasketaan keskimääräisen työajan mukaan.

5. Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen

Lisä- ja ylityöstä, tai X- tai Z- päivänä tehdystä työstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen mitä edellä on säädetty korotetusta palkasta.

Vapaa on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, ellei toisin sovita.

Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Jos sopimukseen ei päästä, määrää työnantaja vapaan ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvausta rahana.

6. Kausilisätyö

1. Työntekijän kanssa voidaan sopia kausilisätyöstä 1.10. – 30.4. väliselle ajalle.
2. Tasoittumisjärjestelmän piirissä olevan työntekijän kanssa ei voida sopia kausilisätyön tekemisestä.
3. Kausilisätyötä koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti ja sitä ei voida sopia osaksi työsopimusta. Kausilisätyötä koskeva sopimus ei voi olla työsopimuksen tekemisen edellytyksenä. Kausilisätyötä koskeva sopimus voidaan irtisanoa ilmoittamalla asiasta toiselle osapuolelle viimeistään viikkoa ennen seuraavan työvuorolistan julkaisemista, jolloin sopimus on voimassa jo julkaistun listan päättymiseen saakka.
4. Sopimuksen tehneiden työntekijöiden tiedot ilmoitetaan pääluottamusmiehelle, jos yritykseen sellainen on valittu.
5. Kausilisätyötä ovat työehtosopimuksen säännöllisen enimmäistyöajan (120 t/3 vkoa) ylittävät tunnit ja niiltä maksetaan korvauksena perustuntipalkka.
6. Yksittäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistyöaika voi olla enintään 130 tuntia. Ylityökorvauksena maksetaan 130 tunnilta ylittäviltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
7. Vapaapäivien ansainnan ja sijoittelun ym. osalta noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.
8. Kausilisätyötä voidaan tehdä enintään 80 tuntia kauden aikana. Kiintiön täyttymisen jälkeen noudatetaan työehtosopimuksen lisä- ja ylityön korvauksia koskevia määräyksiä.

12 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, jos:

- työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja
- työntekijä on sairauden tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
yli 1 ja enintään 2 kuukautta	SVL:n karenssiaika eli sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää
yli 2 kuukautta	neljän viikon pituiselta ajanjaksolta (28 kalenteripäivää)
yli 3 vuotta	viiden viikon pituiselta ajanjaksolta (35 kalenteripäivää)
yli 5 vuotta	kuuden viikon pituiselta ajanjaksolta (42 kalenteripäivää)
yli 10 vuotta	kahdeksan viikon pituiselta ajanjaksolta (56 kalenteripäivää)

Jos työntekijä on työtehtävissä tapahtuneen työtapaturman vuoksi kykenemätön suorittamaan työtään, maksetaan hänelle edellä olevasta taulukosta poiketen työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta sairausajan palkkaa jäljempänä mainittujen määräysten mukaisesti vähintään neljän viikon pituiselta ajanjaksolta (28 kalenteripäivää) työsuhteen kestoajasta riippumatta. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää vastaavasti.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausajanjaksolta. Sairausajan palkanmaksun keskeytyessä tai katketessa lasketaan osakuukauden palkka työehtosopimuksen 6 §:n mukaisesti.

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perustuntipalkkaa työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta. Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella, kuitenkin enintään 7,5 tunnilta työpäivää kohden.

1 a Tartuntatautilain mukainen karanteeni ja siltä ajalta maksettava ansionmenetyskorvaus

Mikäli työntekijä asetetaan tartuntatautilain mukaisesti eristettäväksi tai karanteeniin, maksetaan työntekijälle tältä ajalta täysi korvaus ansionmenetyksestä. Korvauksessa huomioidaan myös työntekijälle julkaistun työvuorolistan mukaisesti maksettavat työaikalisät. Maksaessaan korvauksen edellä esitetyllä tavalla, työnantaja saa oikeuden hakea itselleen työntekijälle muutoin maksettavan tartuntatautipäivärahan. Edellytykset korvauksen suorittamiselle ovat vastaavat kuin sairausajan palkan maksamiselle. Korvaus maksetaan vastaavilta ajanjaksoilta kuin sairausajan palkka.

2. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan sairausajan palkkaan oikeuttava aika ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso.

Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitettulla tavalla uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

3. Työnantaja suorittaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle. Tällöin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

4. Jos sairausvakuutuslain päivärahaa tai tartuntatautilain tartuntatautipäivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalialia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta työntekijän saama sairauskorvaus (päiväraha tai siihen rinnastettava), joka maksetaan:

- työnantajan kannatusmaksua saavasta sairauskassasta
- tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain tai
- työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella.

Sairauspäivärahaa ei lain mukaan suoriteta 68 vuotta täyttäneille eikä alle 16-vuotiaille. Tämän ikäisille maksetaan täyttä sairausajan palkkaa, jos palkanmaksun edellytykset muutoin täyttyvät.

5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan sairaudestaan tai tartuntatautilain mukaisesta karanteenistaan tai eristyksestään sekä siitä milloin sen arvioidaan päättyvän. Henkilökohtainen ilmoitus tulee tehdä työnantajan ohjeistamalla tavalla.

Työkyvyttömyydestä tai tartuntatautilain mukaisesta karanteenista tai eristyksestä on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Jos työnantaja nimeää käytettävän lääkärin, vastaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannuksista.

Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta selvitys voidaan esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella edellyttäen, että

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja
- työnantaja ei ole järjestänyt lääkäripalvelut sisältävää työterveyshuoltoa ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

Sairauden jatkuessa tai uusiutuessa 30 päivän kuluessa edellisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä tulee kuitenkin vaadittaessa esittää lääkärintodistus.

5 a Sairauspoissaoloista ilmoittaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti 25 § mukaisesti voidaan sopia menettelystä, jossa työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestään ja sen syystä työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Tällainen työpaikkakohtainen sopimus voi koskea enintään kolme kalenteripäivää kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti).

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa viipymättä 12 § 5. kohdan mukaisesti.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien, mikäli katsoo sen perustellusta syystä tarpeelliseksi. Tällainen syy voi liittyä esimerkiksi toistuviin lyhyihin sairauspoissaoloihin, tapahtumainkulkuun työpaikalla ennen poissaoloa tai epäilyyn päihteiden väärinkäytöstä.

Menettelystä sovittaessa voidaan ottaa huomioon mm. seuraavaa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä menettely koskee: esim. menettely ei koske hoitoonohjaustoi-
menpiteiden piirissä olevia tai työntekijöitä, joilla on aikaisemmin
todettu työkykyongelmia
- miten ja kenelle ilmoitus tehdään
- kuinka pitkäksi aikaa poissaolo-oikeus myönnetään kerrallaan
- menettelyn voimassaolo koeaikana
- menettelyn noudattaminen sairauspoissaolon ajoittuessa
vapaapäivien tai lomien yhteyteen
- menettely silloin, kun työnantajan vaatimaa selvitystä työkyvyttö-
myydestä ei ole, esimerkiksi viikonlopun tai pyhäpäivän johdosta,
saatavissa kohtuullisella etäisyydellä sijaitsevasta
terveydenhuoltopalvelusta
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poistaa työntekijä
menettelyn piiristä tai poiketa sairausajan palkanmaksuperusteista
väärinkäytöstapauksessa
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- kuinka monta kertaa vuodessa voi olla poissa tällä menettelyllä
- lääkärin määräämää poissaoloa ei jatketa tällä menettelyllä
- miten sopimuksen toteutumista seurataan.

6. Työntekijän on työnantajan vaatimuksesta suostuttava muulloinkin lää-
kärintarkastukseen työnantajan oman tai nimeämän lääkärin luona, jolloin
työnantaja korvaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

7. Sairauslomalla olevan työntekijän tulee noudattaa annettuja hoito-
ohjeita sekä huolehtia siitä, ettei hän menettelyllään viivästytä työkykynsä
palautumista.

13 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen seuraavissa tapauksissa edellyttäen, että tarkastuksiin ja tutkimuksiin aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella ja nämä on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttämällä:

- sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- ja röntgentutkimus
- raskausrahan saamisen edellytyksenä olevat tarkastukset ja synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset
- valtioneuvoston asetuksen 339/2011 tarkoittamat rintasyöpäseulon-
tatutkimukset ja kohdun kaulaosan syövän seulontatutkimukset
- äkillisen hammassairauden aiheuttaman toimenpiteen ajalta jos hammassairaus on aiheuttanut työkyvyttömyyden, jota on hoidettava saman päivän tai työvuoron aikana. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
- Työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärin tarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:
 - sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
 - krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi
 - hoidon määrittämiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärin-
tarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmä-
lasien hankkimiseksi
 - muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työ-
ajan ulkopuolella
 - syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

Ansionmenetys korvataan myös työntekijän käydessä seuraavissa lakisääteisissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa
- nuorista työntekijöistä annettuun lakiin tai säteilylakiin liittyvissä tutkimuksissa
- lainsäädännön edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksessä toisiin tehtäviin.

Työnantaja maksaa työntekijälle välittömät matkakustannukset kyseisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

14 § Raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

14 a § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

1. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan raskausvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahan erotus raskausvapaan alusta lukien yhdenjaksoisen 40 raskausrahopäivän ajalta ja vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahan erotus vanhempainvapaan alusta lukien 36 ensimmäisen vanhempainrahopäivän ajalta, jos

- työsuhte on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista ja
- työntekijä palaa työhön raskaus- tai vanhempainvapaan jälkeen.

Oikeus palkkaan syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta raskaus- tai vanhempainrahan määrästä.

3. Jos raskaus- tai vanhempainrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä raskaus- tai vanhempainrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.

4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä raskaus- tai vanhempainvapaan alkamisen jälkeen. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka (12 §).

5. Jos raskaus- tai vanhempainvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kesäeneeltä muulta palkattomalta vapaalta kuin perhevapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta.

6. Mikäli raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työhön, saadaan raskaus- tai vanhempainvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin.

15 § Tilapäiset poissaolot

1. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

2. Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijälle maksetaan palkkaa 1–3 kalenteripäivän pituiselta ajalta sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti, jos

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä
- poissaolosta on annettu työehtosopimuksen mukainen selvitys.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin lapsen kanssa yksin asuvalle on, että

- toisella lapsen kanssa vakituisesti asuvalla henkilöllä ei ole ansio-työnsä ja työaikansa, varusmiespalveluksen, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen, pakollisen reservin kertaus-harjoituksen tai pakollisten täydennyspalvelusten vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys pyydettyessä.

Edellä oleva koskee myös yli 10-vuotiaista vammaista lasta, jos hoidon järjestäminen tai hoidon tarpeellisuus sitä edellyttävät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen palkalliseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Lähiomaisella tarkoitetaan tässä puolisoa, vanhempia, isovanhempia, lapsia, veljiä ja sisaria sekä appivanhempia.

4. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia ja kunnallisvaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenen osallistuessa työaikanaan mainittujen elinten kokoukseen, heille maksetaan palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotus siltä osin kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

5. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä 12 kuukautta, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

6. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten.

7. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen tai vapaaehtoisen maanpuolustuksen kutsuntapäivään ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. Kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen aiheuttaman poissaolon osalta noudatetaan, mitä työntekijän oman sairauden toteamiseksi välttämättömästä lääkärintarkastuksesta 13 §:ssä on todettu.

8. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reservipalkan erotus osallistumispäiviltä.

9. Palvelualojen ammattiliiton sopimuslatoimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja valtuuston jäsenellä on oikeus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työnjärjestelyistä johtuvaa erittäin painavaa estettä. Työntekijän tulee ilmoittaa kokoukseen osallistumisestaan mikäli mahdollista ennen ko. kokouksen ajankohdan sisältävän työvuorolistan laatimista tai niin pian kuin mahdollista sekä esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

10. Edellä olevista poissaoloista on työntekijän sovittava työnantajan kanssa. Tämän pykälän mukaiset poissaolot eivät vähennä vuosilomaetuja.

16 § Vuosiloma ja vuosilomapalkka

1. Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

2. Loman ansainta

1. Työntekijä ansaitsee lomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) loppuun mennessä:

- alle vuoden 2 arkipäivää
- vähintään vuoden 2,5 arkipäivää.

Loman pituutta laskettaessa annetaan päivän osa täytenä lomapäivänä.

2. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi jonka aikana:

- a. työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä
- b. työntekijä on ollut työssä vähintään 35 tuntia.

Työntekijä ansaitsee lomaa joko a- tai b-vaihtoehdon mukaan.

Työntekijä ansaitsee lomaa a-vaihtoehdon mukaan työskennellessään työsuhteen mukaisesti kaikkina kalenterikuukausina vähintään 14 päivää kuukaudessa.

3. Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman ansainnassa on otettava huomioon myös työssäolopäivien veroiset päivät.

Työssäolopäivien veroisina pidetään vuosilomaa määrättäessä niitä päiviä, joina työntekijä on ollut vuosilomalla, sekä niitä päiviä, joina työntekijä on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen jaksotyöajan tasaamiseksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäismäärään (tasotusvapaa). Työntekijällä, joka työsuhteen mukaisesti työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa, otetaan vuosiloman ajalta huomioon vain ne tunnit, jotka työntekijä työsuhteen mukaisesti ilman vuosilomaa olisi ollut työssä.

Lomanmääräytymisvuoden perusteella annettavan vuosiloman pituutta määrittäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä työpäiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta seuraavista syistä:

a. työpaikan muiden työntekijäin vuosilomien takia

b. reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen vuoksi

c. sairauden tai tapaturman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytykseltä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää

d. lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammatitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, ei kuitenkaan enempää kuin yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jos tällainen este keskeytyksittä jatkuu lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, pidetään kuntoutusajan osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 työpäivää

e. työturvallisuuslaissa tarkoitetun tai työnantajan määräämän taikka sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi

f. työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi vuosilomalaissa määritellyltä ajanjaksolta, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perheistä johtuvan poissaolon vuoksi

g. sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella

h. sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia

i. työnsä edellyttämän matkustamisen takia, ellei tällaisia matkustuspäiviä muuten luettaisi hänen työpäivikseen

j. muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle poissaolosta huolimatta tällaiselta päivästä palkan (esim. Z-päivät)

k. lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan

l. lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, kuitenkin enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta

m. opintovapaalaissa (237/79) tarkoitetun opintovapaan johdosta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön, kuitenkin enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta

n. voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia

o. työnantajan suostumuksella työn edellyttämän koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työssäolopäivien veroisiksi voidaan sopia luettavaksi vain 30 työpäivää kerrallaan

p. PAMin valtuuston, hallituksen tai valio- ja toimikuntien kokouksiin osallistumisen vuoksi.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään c) ja d) kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa sekä k) kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 42 kalenteripäivää kerrallaan ja m) kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 42 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Poissaoloaika laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaolopereusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

4. Vuosiloman säästäminen

Työntekijän oikeus säästövapaaseen määräytyy vuosilomalain (162/2005) 27 §:n mukaisesti.

5. Vuosiloman antaminen ja merkitseminen työvuorolistaan

1. Kesälomakausi on 2.5.–30.9. Talvilomakausi on 1.10.–30.4. Vuosiloman antamisesta pyritään huomioimaan koululaisten kesäloma-ajat, mikäli keskuksen toiminnan kehittyminen ympärivuotiseksi ei aseta tälle käytännön esteitä.

2. Työnantaja määrää loman ajankohdan lomakaudella. Ennen ajankohdan määrittämistä työntekijälle on annettava mahdollisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Työntekijän suostumuksella loma voidaan antaa viimeistään ennen seuraavan lomakauden alkua. Vuosilomat on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan järjestämään vuosittain tasapuolisesti kiertäviksi.

3. Vuosiloman tulee pääsääntöisesti olla yhdenjaksoinen. Kesälomasta voidaan työntekijän suostumuksella antaa 12 arkipäivää ylittävä osuus yhdessä tai useammassa erässä. Talviloma voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella.

4. Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta mikäli mahdollista kuukautta, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta siirretyn loman yhteydessä ennakoilmoitus aika on kaksi viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, vähintään viikko. Työnantaja ei voi ilman työntekijän suostumusta siirtää lomaa ilmoitettuaan sen ajankohdasta.

5. Lomapäiviksi ei lasketa sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, juhannusaattoja, vapunpäivää, jouluaattoja eikä pääsiäislauantaita.

6. Lomaa ei saa merkitä alkamaan tai päättymään siten, että ansaitut tai ansaittavaksi tulevat vapaapäivät menevät vuosiloman kanssa päällekkäin.

7. Kiertävästä tai kiinteästä vapaapäivien antamisjärjestelmästä voidaan poiketa.

8. Kukin maanantai ja perjantai välinen, vuosilomapäiväksi luettava päivä lyhentää 112,5 tunnin työaikajärjestelmässä jakson työaikaa 7,5 tunnilla. Muussa työaikajärjestelmässä olevalla sekä osa-aikatyöntekijällä vuosiloman lyhentävä vaikutus lasketaan edellä mainituin periaattein hänen työaikansa suhteessa.

9. Jos viimeinen vuosilomaan kuuluva päivä on lauantai, tulee tätä seuraava sunnuntai järjestää vapaapäiväksi. Tämä vapaapäivä ei vähennä ansaittuja tai ansaittavaksi tulevia vapaapäiviä.

ESIMERKKI

Viimeinen vuosilomapäivä on lauantai, jolloin loman päättymistä seuraava sunnuntai järjestetään vapaapäiväksi.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

6. Vuosiloma ja vapaapäivät

Jos työntekijä on työskennellyt viikossa viisi työpäivää (maanantai-perjantai), ei vuosilomaa saa merkitä alkamaan lauantaina, vaan lauantai ja sunnuntai tulee merkitä V- ja X-päiviksi. Ensimmäinen lomapäivä on maanantai.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos loma alkaa viimeistään perjantaina, vapaapäiviä ei ole ansaittu.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on maanantai, työntekijä ansaitsee sille viikolle kaksi vapaapäivää.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	T	T	T	T	V	X

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on tiistai, työntekijä ansaitsee sille viikolle yhden vapaapäivän.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	T	T	V	T	T

Jos viimeinen vuosilomapäivä on keskiviikko tai myöhemmin, kyseiselle viikolle ei ansaita yhtään vapaapäivää.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	T	T	T	T

7. Vuosiloman vaikutus työaikaan

ESIMERKKI 1

12 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $10 \cdot 7,5$ tuntia eli yhteensä 75 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 75) = 37,5$ tuntia.

ESIMERKKI 2

24 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	T	T	T	T	T	V	X

Jaksoissa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 20 kpl, jolloin jaksojen yhteen laskettu työaika lyhenee $20 \cdot 7,5$ tuntia eli yhteensä 150 tuntia. Jaksojen jäljelle jäävä työaika yhteensä $(225 - 150) = 75$ tuntia.

ESIMERKKI 3 (PÄÄSIÄINEN)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	-	-	-	-	VL	VL	T	T	T	T	X	T	T	T	T	T	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $6 \cdot 7,5$ tuntia eli yhteensä 45 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 45) = 67,5$ tuntia.

8. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaikaa lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärä ylittää 112,5 tuntia, korvataan jakson lisä- ja ylityö seuraavasti:

- 120 tuntiin asti lisätyönä
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Työajan tasoittumisjärjestelmiä käytettäessä korvataan järjestelmän mukaisen kolmiviikkoisjakson säännöllisen enimmäistyöajan ylittävä tuntimäärä 100%:lla korotetulla palkalla.

9. Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloma siirretään työntekijän pyynnöstä jos työntekijä on työkyvytön

- sairauden
- tapaturman tai
- synnytyksen johdosta.

9.1. Työkyvyttömyys ennen vuosiloman tai sen osan alkamista

Työnantaja on velvollinen siirtämään vuosiloman seuraavin edellytyksin:

- työntekijä ilmoittaa työkyvyttömyydestään ennen vuosiloman alkamista sekä
- työntekijä pyytää loman siirtämistä ennen loman alkua ja
- työkyvyttömyys on todettu ennen loman alkamista. Työntekijä on velvollinen työnantajan sitä vaatiessa todistamaan työkyvyttömyytensä lääkärintodistuksella.

Jos työntekijällä on ollut laillinen este, jonka johdosta hän ei ole voinut tehdä ilmoitusta työkyvyttömyydestään ennen loman alkamista ja pyyntöä sen siirtämisestä, on työnantaja velvollinen ottamaan huomioon myöhemminkin tehdyn ilmoituksen ja pyynnön. Edellytyksenä on, ettei työntekijä ole esteen päätyttyä aiheettomasti viivytellyt ilmoituksen tekemistä.

Edellä mainituilla edellytyksillä työntekijällä on oikeus saada lomansa siirretyksi, jos loman alkaessa tiedetään, että hän lomansa aikana joutuu työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon.

Siirto koskee koko sitä lomaa tai loman osaa, joka oli määrätty pidettäväksi.

9.2. Työkyvyttömyys vuosiloman aikana

Työntekijällä on vuosilomalain mukaisesti oikeus siirtää vuosiloman ajankohdastaan sijoittuvat sairauspäivät silloin, kun työntekijä on vuosilomansa aikana työkyvytön.

Työntekijän tulee ilman aiheetonta viivytystä pyytää lomapäivien siirtoa ja toimittaa pyydettyä lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Työkyvyttömyysajan päätyttyä vuosiloma jatkuu normaalisti ja siirrettäväksi pyydetty lomapäivät siirtyvät myöhemmin pidettäväksi.

Sairausajalta työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa TES 12 § mukaisesti.

9.3. Siirretyn vuosiloman antaminen

Siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua.

Jos loman antaminen tällä tavalla ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä.

Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella.

10. Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

Vaihtoehtoisesti vuosilomapalkka voidaan maksaa myös yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä lomapalkan maksamista ennen loman alkamista.

1. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän loma-ajan päiväpalkka saadaan jakamalla lomalle lähtiessä voimassa oleva kuukausipalkka luvulla 25. Päiväpalkka kerrotaan ansaittujen lomapäivien määrällä.

Peruskuukausipalkan pohjalta laskettu vuosilomapalkka tasataan seuraavana palkanmaksupäivänä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaan lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen työaika- ja olosuhdelisien summasta:

Lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana maksetut	Työsuhde jatkunut alle vuoden 31.3. mennessä	Työsuhde jatkunut vähintään vuoden 31.3. mennessä
työaika- ja olosuhdelisät (ei kuitenkaan lisä- ja ylityökorvaukset)	9 %	11,5 %

ESIMERKKI

Lomapalkan laskeminen

Kuukausipalkka loman alkaessa 1.900 € + lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät 800 € (11,5 %).

24 päivän kesäloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1.900 \text{ €} / 25 \times 24 = 1.824 \text{ €}$

Lisien osuus $11,5 \% \times 800 \text{ €} = 92 \text{ €}$

Kesälomapalkka $1.824 \text{ €} + (92 \text{ €} / 30 \times 24) = 1.897,6 \text{ €}$

6 päivän talviloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1.900 \text{ €} / 25 \times 6 = 456 \text{ €}$

Talvilomapalkka $408 \text{ €} + (92 \text{ €} / 30 \times 6) = 474,40 \text{ €}$

2. Tuntipalkkaiset työntekijät

Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) ansiosta:

- 9 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
- 11,5 % työsuhteen jatkuttua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden.

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

a. työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korotusosaa) sekä

b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
- lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä
- ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
- erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden ja
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärintarkastuksen ajalta
- tuntipalkkaiselle työntekijälle lasketaan lomapalkkaa muodostettaessa laskennallinen palkka sille poissaoloajalle, joka johtuu työehtosopimuksen 16 §:n 3. l. kohdassa tarkoitetusta osittaisesta lomautuksesta ja jolta kertyy vuosilomaa. Edellä todettu laskennallinen palkka muodostetaan niiden työsopimustuntien perusteella, jotka jäävät osittaisen lomautuksen vuoksi tekemättä. Tuntimäärä kerrotaan työntekijän perustuntipalkalla. Mikäli sama kalenterikuukausi sisältää myös muusta syystä, kuin lomautuksesta aiheutuvaa poissaoloa, lasketaan edellä todettu laskennallinen palkka vain silloin, kun kuukaudelta kertyy vuosilomaa ottaen huomioon vuosilomaa kerryttävät työssäolo- ja poissaoloajat yhteensä.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän osalta laskennallista palkkaa lisätään sairaus- tai kuntoutusajalta jo maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 105 kalenteripäivän ajalta lomanmääräytymisvuodessa ja lomautusajalta enintään 42 kalenteripäivän ajalta lomautusta kohden.

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun kolmiviikkoistuntimäärän perusteella tai sen puuttuessa poissaolon alkamishetkeä edeltävän kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen työajan perusteella. Huomioon otetaan myös poissaoloaikana tapahtuneet palkankorotukset.

ESIMERKKI

Osa-aikatyöntekijä, jonka tuntipalkka on 12 € ja vähimmäistyöaika 50 t/3 vko
Lomaoikeus 2,5 pv x 12 kk
Lomanmääräytymisvuonna työstä maksettu palkka 10 000 €
Sairausajan palkkaa maksettu 4 viikon ajalta 800 €, tämän lisäksi palkattomia sairauspäiviä 7 työpäivää.

Lomanmääräytymisvuoden ansio:
10 000 € + 800 € + 280 € (laskennallinen palkka 7:lle palkattomalle sairauspäivälle) = 11 080 €

Lomapalkka: 11 080 € x 11,5 % = 1 274,20 €

3. Lomapalkka muutostilanteissa

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti 2-kohdan mukaisesti myös silloin, kun työntekijän työaika ja palkkausmuoto (tuntipalkasta kuukausipalkaksi tai toisin päin) ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana. Lomapalkan tasausta ei tällöin suoriteta.

Tätä laskentatapaa ei kuitenkaan sovelleta työntekijän ollessa osittain lomautettuna.

11. Vuosilomakorvaus

a) vuosilomakorvaus työsuhteen kestäessä

Työntekijällä, joka sopimuksensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, ettei hänelle tästä syystä kerry täysiä lomanmääräytymiskuukausia, on oikeus lomapalkkaa vastaavaan lomakorvaukseen.

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, hänellä on oikeus saada vuosilomakorvaus viimeistään 30.9. mennessä.

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan ansaittuja lomapäiviä vastaava lomakorvaus.

b) vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosilomapalkan sijasta vuosilomakorvaus.

Jos työntekijä niinä kuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia, eikä hän siltä ajalta ole saanut lomaa tai lomakorvausta, lasketaan nämä yhteen yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskaudeksi.

Työntekijälle, jolle ei ole kertynyt työsuhteen päättymishetkeen mennessä oikeutta vuosilomaan kummankaan vuosiloman ansaintasäännön perusteella, maksetaan lomakorvauksena 9% työssäoloajan ansiosta (lukuun ottamatta yli- tai hätätyöstä maksettua korotusosaa). Työsuhteen kestätyä vähintään yhden vuoden korvaus on 11,5 %.

12. Vuosilomakirjanpito

Työnantajan on pidettävä vuosilomista kirjanpitoa, jossa on oltava mm:

- vuosilomien ajankohdat ja pituudet
- lomien pituuden laskemisen perusteet kunkin työntekijän osalta, kuten lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä, työsuhteen kesto jne.
- vuosilomapalkkojen erittely, josta selviää peruskuukausipalkan lisäksi maksettavat lisät ja tuntipalkkaisten osalta myös mahdolliset ylityöt sekä mahdollisen ruokaedun korvaus ja lopullisen vuosilomapalkan tai lomakorvauksen suuruus.

17 § Lomaltapaluuraha

1. Maksamisedellytykset

Työntekijä on oikeutettu lomaltapaluurahaan:

- aloittaessaan loman ilmoitettuna tai sovittuna aikana ja
- palattuaan työhön heti loman päätyttyä sekä
- lomapalkasta ja lomakorvauksesta siirtyessään vanhuus-, työkyvyttömyys-, yksilölliselle varhais- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

Työhön palaamiseen rinnastetaan poissaolo, joka johtuu

- vuosilomalain 7 §:ssä mainitusta syystä
- työnantajan suostumuksesta
- erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaasta
- ylivoimaisesta esteestä (julkinen kulkuneuvo rikkoontunut)
- työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomista
- reservin harjoituksista tai ylimääräisestä palveluksesta
- sairaudesta tai tapaturmasta
- kunnallisesta luottamustehtävästä, josta ei ole lain mukaan oikeutta kieltäytyä
- viranomaisen sairauden leviämisen estämiseksi antamasta määräyksestä
- muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan poissaolosta huolimatta on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle tällaiselta päivältä palkkaa
- lomauttamisesta
- voimassa olevaan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisesta
- koulutussopimuksen mukaisesta poissaolosta.

Riittävää on, jos edellä lueteltu syy on ollut olemassa sinä päivänä, joka olisi ollut lomaltapaluu päivä.

Loman päättymishetkellä opintovapaalla, vuorotteluvapaalla tai hoitovapaalla olevalle työntekijälle lomaltapaluuraha maksetaan hänen palattuaan työhön lain tarkoittaman ennakkoilmoituksen tai siihen myöhemmin lain mukaisin perustein tehdyn muutoksen taikka työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

Asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta suorittamasta palanneelle lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.

Mikäli muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanotun työntekijän työ sopimus päättyy vuosiloman aikana ja työntekijä on tästä syystä estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, on työntekijällä oikeus lomaltapaluurahaan pidetyn tai pidettäväksi sovitun vuosiloman osalta.

2. Suuruus

Lomaltapaluuraha on 50% työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta.

Lomaltapaluuraha lasketaan loma-ajan rahapalkasta ottaen mukaan mahdollinen rahana maksettava luontoisetu kuten ravintoetu. Muita loman aikana annettavia luontoisetuja ei oteta huomioon.

Työntekijän saadessa lomapalkkansa prosentuaalisena hänellä on oikeus lomaltapaluurahaan vain lomapäiviä vastaavalta osuudelta vuosilomapalkasta.

ESIMERKKI

35 tunnin ansainnassa olevan työntekijän työsuhte on alkanut 5.4. edellisenä vuonna. Kahtena kuukautena hän on työskennellyt alle 35 työtuntia. Työntekijän lomaoikeus on siten 10 x 2 eli 20 päivää. Lomanmääräytymisvuodelta maksettu palkka on 6.000 euroa. Lomapalkaksi muodostuu 9 % 6 000 eurosta eli 540 euroa.

Lomaltapaluuraha:

$50 \% \times 540 \text{ €} \times 20 \text{ (lomapäivien lukumäärä)} / 24 \text{ (lomapäivien enimmäismäärä)} = 225 \text{ €}$

3. Maksamisaika

Lomaltapaluuraha maksetaan loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Jos lomaltapaluurahan osittaminen lomia ositettaessa muodostuu vaikeaksi toteuttaa, voidaan lomaltapaluuraha maksaa yhdellä kertaa loman pääosan päättymisen jälkeen. Jos maksamisen edellytykset eivät kaikilta osin täyty, liikaa suoritettu lomaltapaluuraha vähennetään työntekijän palkkasaamisesta.

Työpaikkakohtaisesti TES 25 §:n mukaisesti koko lomaltapaluuraha voidaan sopia maksettavaksi muuna ajankohtana tai lomaltapaluuraha voidaan sopia annettavaksi vastaavana vapaana.

18 § Matkakustannusten korvaus

1. Matkakustannukset

Työntekijän joutuessa matkustamaan työnantajan määräyksestä, matkakustannukset korvataan vaihtoehtoisesti:

- yrityksen matkustussäännön mukaan tai sen puuttuessa
- verohallituksen päätöksen mukaan.

2. Yrityksen matkustussääntö

Yrityksen matkustussäännössä päivärahoiden ja muiden matkakustannusten korvausten perusteet ja taso määräytyvät kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

Yrityksen matkustusohjesäännössä voidaan poiketa verohallituksen ohjeista seuraavissa tapauksissa:

1. Työntekijän tehdessä työmatkan alueellisesti rajatussa ja usean kunnan alueella toimivassa yrityksessä. Muissa yrityksissä päivärahaa suoritetaan työmatkan suuntautuessa yrityksen toimipaikkakunnan, sen läheisen vaikutuspiirin tai työntekijän säännöllisen työtekemispaikan ulkopuolelle.

2. Työntekijän osallistuessa yrityksen tai yritysryhmittymän sisäiseen koulutukseen työnantajan maksaessa ateriointi- ym. kustannukset.

Toiselta paikkakunnalta tai yrityksen toimialueen ulkopuolelta koulutukseen matkustavalle maksetaan kuitenkin päiväraha matkustamiseen käytetyltä ajalta.

19 § Työpaikkaruokailu

Työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus ateriointiin, mikäli päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia. Mikäli työnantajalla on mahdollisuus järjestää ateriointi ja käytössään ateriointiin soveltuva tila, peritään työntekijältä aterioinnista enintään verotusarvon mukainen korvaus. Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piirissä olevien yritysten osalta noudatetaan näitä yrityksiä varten vahvistettuja ateriaeidon verotusarvoja.

20 § Työasu

1. Lumetustyössä, laduntekotyössä ja muussa säännöllisesti ulkona tehtävässä työssä kun olosuhteet sitä edellyttävät työnantaja hankkii ja huolttaa työhön soveltuvan työasun. Sama koskee sisällä tehtävän huoltotyön edellyttämää suojavaatetta. Muutoin edellytyksenä työhön soveltuvan asun hankkimiselle ja sen huoltamiselle on, että työnantaja edellyttää yhteinäistä asua. Työasuun kuuluvat haalarit, jalkineet, käsineet ja häikäisysuojat. Asun käyttämisestä työajan ulkopuolella on sovittava työnantajan kanssa. Työasujen tulee olla henkilökohtaiset. Työsuhteiden lyhyiden perusteella voidaan tästä paikallisesti poiketa.

2. Työnantaja varaa työntekijöiden käyttöön pakolliset ajokypärät sekä tarvittavat aluspäähineet. Paikallisesti voidaan työnantajan ja työntekijän kesken sopia myös henkilökohtaisesta ajokypärästä.

Työvaatetuksesta, sen soveltuvuudesta ja käyttämisestä neuvotellaan työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

Työturvallisuuden kannalta tarpeelliset jalkineet (myös kesäjalkineet) ja muu liikkumiseen liittyvä työturvallisuus (liukuesteet) kuuluvat työpaikalla työsuojeluyhteistyön piiriin.

21 § Ryhmähenkivakuutus

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

22 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Korvaukset ja työstä vapautusajat

Päälouottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan korvausta työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä 1.1.2023 lukien seuraavasti:

Työntekijämäärä	Työstä vapautustunteja / 3 vkoa	Korvaus €/kk 1.1.2023 lukien
25–50	6	80
51–70	9	80
71–90	12	80
91–110	14	80
111–150	20	80
151–200	25	80
201–300	38	119
301–400	50	151
yli 400	64	181

Taulukon mukaisesta työntekijämäärän alarajasta poiketen työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää enintään 3 tuntia vapautusaikaa kutakin kolmiviikkoisjaksoa kohden.

Työntekijämäärän ollessa enintään 24 voivat työnantaja ja luottamusmies/ työsuojeluvaltuutettu sopia mahdollisesta vapautuksesta ja korvauksesta paikallisesti.

2. Työntekijämäärän laskeminen

Työntekijämäärä lasketaan siten, että

- edellisen kalenterivuoden aikana tehdyt työtunnit (ilman lisä- tai ylityötunteja) jaetaan luvulla 12 ja
- näin saatu määrä jaetaan luvulla 159.

Näin saatu luku vastaa laskennallista keskimääräistä kokoaikatyöntekijöiden lukumäärää.

23 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut

Mikäli työntekijä antaa siihen valtuudet, perii työnantaja Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut työnantajan palkanmaksun yhteydessä, ja antaa vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.

24 § Kokooneminen työpaikalla

Palvelualojen ammattiliiton alayhdistykset ja työpaikalla olevat osastot tai vastaavat voivat pitää työajan ulkopuolella kokouksia työsuhdekysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- kokouksen pitämisestä työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa paikassa sovitaan työnantajan kanssa 3 päivää etukäteen, jos mahdollista
- työnantaja osoittaa tarkoituksenmukaisen hallinnassaan olevan kokouspaikan
- järjestäjä vastaa järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä.

Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

25 § Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Työpaikkakohtaisen sopimuksen tekeminen ei saa olla edellytyksenä työ-sopimuksen solmimiselle eikä työpaikkakohtainen sopimus voi olla osa työn-tekijän työ sopimusta.
2. Työnantajan aloitteesta tapahtuva ja muuta kuin kokonaista henkilöstö-ryhmää koskeva työpaikkakohtainen sopimus voidaan tehdä työntekijän kanssa vasta hänen koeaikansa päättymisen jälkeen.
3. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toi-saalta työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei ao. työehtosopimus-määräyksessä ole toisin sovittu.
4. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
5. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassaolevaksi tai määräajaksi.

Toistaiseksi voimassaoleva sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa. Määräaikainen sopimus, joka on ollut voimassa yli 9 kuukautta, voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassaoleva sopimus.

Sopimuksen, jolla on sinänsä työehtosopimusvaikutukset, päättyttyä nouda-tetaan alan työehtosopimuksen määräyksiä.

Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu joka tapauksessa sen loppuun.

25 a § Väkivallan ehkäisy

1. Arviointi

Työnantajan työturvallisuuslain mukaiseen vaaran arviointiin tulee sisällyttää myös työpaikkaan kohdistuvan väkivallan uhan arviointi.

Arvioinnissa huomioidaan erityisesti

- työskentely yksin, varsinkin ilta- ja yöaikaan
- työpaikkaan kohdistuneet ja työpaikan lähiympäristössä sattuneet väkivaltatapaukset
- rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely.

Mikäli arvioinnin perusteella todetaan väkivallan uhan olevan ilmeinen, tulee työnantajan järjestää työ ja työolosuhteet siten, että uhkaa voidaan torjua tai vähentää.

2. Torjunta ja jälkihoito

Väkivallan uhkaa tulee torjua huolehtimalla ainakin seuraavista toimenpiteistä:

- laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltatilanteen varalle
- antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin
- suunnittelemalla työpisteet rakenteellisesti turvallisiksi
- huomioimalla väkivallan uhka työvoiman mitoituksessa sekä työvuoro- ja työaikasuunnittelussa
- varmistamalla yhteydensaanti poliisiin tai vartiointiliikkeeseen, esimerkiksi puhelimella.

Työnantajan tulee järjestää väkivalta- tai väkivallan uhkatilanteeseen joutuneelle jälkihoitoa esim. työterveyshuollon kautta.

25 b § Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen voi lisätä myös työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin rakentamiseen osallistuu koko työyhteisö.

Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut ovat oleellinen osa työhyvinvoinnin edistämistä. Kehityskeskusteluissa käsitellään työntekijän työuraa ja työssä jaksamista fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kannalta työntekijän yksilölliset piirteet huomioiden. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen mahdollisia vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin.

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen
- johtamisen ja esihenkilötyön merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä
- työaikajärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun merkitys jaksamiselle
- yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen
- vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen tarjoamat mahdollisuudet
- mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon
- työterveyshuollon tarjoamat palvelut
- fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen
- terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille.

Tarkempia ohjeita työhyvinvointiohjelman laatimiseksi löytyy liittojen nettisivuilta (www.mara.fi ja www.pam.fi).

25 c § Työajan enimmäismäärän laskeminen

Työaikalain (1.1.2020) 18 § mukaisen tarkastelujakson pituus on 12 kuukautta.

25 d § Yksintyöskentely

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa työskennellään yksin.

26 § Työtaistelutoimenpiteet

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

27 § Neuvottelujärjestys

Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijöiden kesken luottamusmiessopimuksen soveltamispöytäkirjan mukaisesti.

Asian jäädessä erimieliseksi suositellaan laadittavaksi kahtena kappaleena erimielisyysmuistio.

Paikallisten osapuolten on siirrettävä erimieliseksi jäänyt asia liittojen ratkaistavaksi.

Paikalliset neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityspäivästä ja liittoneuvottelut viimeistään kahden viikon kuluessa.

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuoimioistuimen ratkaistavaksi.

28 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Sopimus on voimassa 31.10.2024 asti.
2. Sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä.
3. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset. Muutoin irtisanominen on mitätön.
4. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

Helsingissä 20. päivänä huhtikuuta 2023

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

LIITTEET

Hiihtokeskusalan taulukkopalkat

Taulukkopalkat 1.1.2023

	0-1 v	yli 1 v	yli 3 v	yli 5 v	yli 10 v
A	1765 (11,10)	1799 (11,31)	1851 (11,64)	1904 (11,97)	1939 (12,19)
B	1920 (12,08)	1957 (12,31)	2014 (12,67)	2070 (13,02)	2107 (13,25)
C	2107 (13,25)	2150 (13,52)	2213 (13,92)	2274 (14,30)	2315 (14,56)

Olosuhdelisät 1.1.2023

- Iltatyölisä (klo 18.00–21.00) 0,83 €/ tunti
- Yötyölisä (klo 21.00–06.00) 2,32 €/ tunti
- Lumetustyölisä 1,42 €/ tunti

Taulukkopalkat 1.12.2023

	0-1 v	yli 1 v	yli 3 v	yli 5 v	yli 10 v
A	1811 (11,39)	1846 (11,61)	1899 (11,94)	1954 (12,28)	1989 (12,51)
B	1970 (12,39)	2008 (12,63)	2066 (12,99)	2124 (13,36)	2162 (13,60)
C	2162 (13,60)	2206 (13,87)	2271 (14,28)	2333 (14,67)	2375 (14,94)

Olosuhdelisät 1.1.2023

- Iltatyölisä (klo 18.00–21.00) 0,85 €/ tunti
- Yötyölisä (klo 21.00–06.00) 2,38 €/ tunti
- Lumetustyölisä 1,46 €/ tunti

Hiihtokeskustyöntekijöiden vaativuusryhmittely

A Avustava	B Tavanomainen	C Vaativa
Tehtävä muodostuu avustavista tehtävistä. Tarvittavat tiedot ja taidot opittavissa lyhytaikaisella opastuksella. Työ suoritetaan selvien työmääräysten ja työruutiinien mukaisesti. Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.	Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä. Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai ammattikokemukseen. Työ on luonteeltaan itsenäistä.	Tehtävään sisältyy vastuu osa-alueesta tai -toiminnasta. Tehtävä edellyttää tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai hyvään ammattikokemukseen.

Esihenkilöiden vähimmäispalkka on 10 % korkeampi kuin C-palkkaryhmän ao. vähimmäispalkka.

Pöytäkirja hiihdonopettajien työehdoista

Hiihtokeskusalan työehtosopimusta sovelletaan hiihdonopettajiin seuraavien poikkeuksin.

1. Palkkamääräykset eivät koske hiihdonopettajia, joiden palkka määräytyy provisio- tai vastaavalla perusteella tai joiden työaika työsopimuksen mukaan tulisi hiihtokauden aikana alittamaan 150 tuntia. Tuntimäärän täyttyessä palkkamääräyksiä sovelletaan seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2. Työntekijän tuntipalkan tulee sovitulta työajalta vastata tasoittumisjakson tai hiihtokauden aikana vähintään työehtosopimuksen mukaista taulukkopalkkaa lisät ja korvaukset huomioon ottaen. Jos työsopimus on solmittu lyhyemmäksi ajaksi, niin sopimuskaudelta tulee ansaita vähintään työehtosopimuksen mukainen taulukkopalkka em. lisät ja korvaukset huomioon ottaen. 10–11 §:n mukaisia lisiä ei tällöin makseta hiihdonopettajille.

3. Hiihdonopettajan, joka tekee pelkästään tai lähes pelkästään sunnuntai-työtä, palkasta ja sen perusteesta voidaan sopia edellä mainitusta tuntipalkkataulukosta poiketen.

4. TES 5 § 4. kohdan mukaista harjoittelijan palkkaa koskevaa määräystä ei sovelleta.

5. TES 5 § 2. kohdasta poiketen työkokemusta kertyy sellaisilta kalenterikuuksilta, joiden aikana on työskennelty vähintään 18 päivänä.

ESIMERKKI 1

Sopimuspalkka 16 € tunti ja työajoiksi sovittu kauden aikana viikonloput seuraavasti:

$\text{Yhteensä } 24 \text{ tuntia} = 24 \times 16 = 384 \text{ €} / \text{viikonloppu}$

Työehtosopimuksen mukainen palkka 11,50 €/tunti $24 \times 11,50 = 276 \text{ €}$

Sunnuntaityökorvaus $8 \times 11,50 = 92 \text{ €}$

Vähimmäispalkka yhteensä 368 €

Työnantajan maksama palkka, 384 €, on ollut riittävä.

ESIMERKKI 2

Sopimuspalkka 12 €

Työtä tehty seuraavasti viikonloppuisin:

Perjantai 8 tuntia, lauantai 8 tuntia ja sunnuntai 8 tuntia

Maksettu yhteensä $24 \times 12 = 288$ €

Työehtosopimuksen mukainen palkka 11,50 €

$24 \times 11,50 = 276$ € + sunnuntaityökorvaus $8 \times 11,50$ € = 92 €

Vähimmäispalkka yhteensä 368 €

Työnantaja korvaa erotuksen $368 - 288 = 80$ €

Hiihdonopettajien vaativuusryhmittely

A vaativuusryhmä	B vaativuusryhmä	C vaativuusryhmä
Tehtävä muodostuu hiihdonopetustehtävistä. Tarvittavat tiedot ja taidot ovat opittavissa hiihdonopettajakoulutuksella ja työssä oppimisen kautta.	Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä. Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu alppihiihto- ja lumilautakoulutukseen sekä -kokemukseen. Henkilö on kykenevä perehdyttämään ja kouluttamaan myös muita hiihdonopetustyössä toimivia. Työ on luonteeltaan itsenäistä.	Tehtävään sisältyy vastuu hiihtokoulusta ja sen toiminnasta. Tehtävä edellyttää ao. tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, mikä perustuu ammattikoulutukseen ja -kokemukseen.

Pöytäkirja hiihtokeskusalan työehtosopimuksen ja hiihdonopettajia koskevan pöytäkirjan uudistamisesta

Aika 7.6.2023

Paikka Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimisto

Läsnä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n sekä
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat

1 § Sopimuskausi

Osapuolet sopivat työehtosopimuskauden jatkamisesta yhdellä vuodella 31.10.2024 saakka. Työehtosopimus on voimassa 1.11.2022–31.10.2024.

2 § Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2023

Sopimuskauden ensimmäinen palkantarkistus

(vuonna 2022 sovitun ratkaisun B- kohdan mukainen ratkaisu)

Palkankorotus toteutetaan niissä yrityksissä, joissa ei paikallista palkkaratkaisua 14.12.2022 saavutetun edellisen työehtosopimusratkaisun mukaisesti ole saavutettu.

1.1.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 3,4 %:lla niissä yrityksissä, joissa ei paikallista palkkaratkaisua ole saavutettu.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.1.2023 lukien 3,4 %:lla.

Työehtosopimuksen mainittuja euro- tai senttimääräisiä lisiä ja korvauksia korotetaan 1.1.2023 3,4 %:lla.

Palkkataulukot ovat tämän pöytäkirjan liitteenä 1.

Sopimuskauden toinen palkantarkistus

Sopimuskauden toinen palkankorotus tulee voimaan 1.12.2023, jolloin henkilökohtaisia sekä työehtosopimuksen taulukkopalkkoja korotetaan 2,6 %:lla.

Työehtosopimuksen mainittuja euro- tai senttimääräisiä lisiä ja korvauksia korotetaan 1.12.2023 2,6 %:lla.

3 §

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia korotetaan 1.1.2023 6 %:lla.

4 §

Perhevapaita koskeva muutos tulee voimaan 1.5.2023 (liite 2)

Määräyksen voimaantulosta on laadittu erillinen tulkintapöytäkirja (liite 3)

Helsingissä 7. kesäkuuta 2023

Matkailu- ja ravintolapalvelut MARA ry

Erimielisyyksien muistion malli

Muistio työehtosopimuksen tulkintaa / työsuhteesta johtuvaa riitaa koskevasta neuvottelusta	
Yritys	Nimi Osoite ja puhelinnumero
Toimipaikka	Toimipaikka Osoite ja puhelinnumero
Aika	
Osallistujat	Työnantajan edustajat Työntekijöiden edustajat
1 § Erimielisyyden syy	
2 § Työnantajan selitys	
3 § Työntekijän selitys	
4 § Sovittiin, että	
5 § Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, joista toisen työnantajan puolelta toimittaa Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRalle ja toisen työntekijäpuolelta toimittaa Palvelualojen ammattiliitolle.	
Paikka ja päivämäärä	
Allekirjoitukset	Työnantaja tai hänen edustajansa Työntekijän edustaja
Huom! Jos lomakkeen tila ei riitä, selvityksiin voi käyttää erillisiä liitteitä	

Työsopimus Hiihtokeskusalan työntekijät

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja		Liike tai kotipaikka
	Työntekijä		Henkilötunnus
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä yllämainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin:		
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä		
	Työsopimus on voimassa		
	☐ Toistaiseksi ☐ Määräajan _____ saakka		
	Määräaikaisen työsuhteen peruste		
3. KOEAIKA	☐ Kausiluonteisuus ☐ Työntekijän oma pyyntö		
	☐ Sijaisuus ☐ Harjoittelu Muu: _____		
	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien enintään 6 kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestoajasta.		
	Koeajan pituus: _____ Koeajan viimeinen päivä: _____		
4. LÄHIN ESIHENKIÖ			
5. TYÖAIKA SEKÄ LISÄ- JA YLITYÖ	☐ Kokoaikainen 112,5 t / 3 vko (kuukausipalkka)		
	☐ Osa-aikainen, työaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka)		
	☐ Muu: _____		
	Lisä- ja ylityön teettämisessä ja korvaamisessa noudatetaan lain ja työehtosopimuksen määräyksiä.		
6. TYÖTEHTÄVÄ			
7. PALKKAUS	Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti:		
	Vaativuusryhmä: _____ Palkan määrä (€/kk/t): _____		
	Työsuhteen alkaessa kokemustaan oikeuttavaa aikaa _____ vuotta _____ kuukautta		
8. NOUDATETTAVA TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin palkka- ja muiden työehtojen osalta voimassa olevia lakeja sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä tehtyä hiihtokeskusalan työehtosopimusta siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista.		
9. MUUT EHDOT			
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.		
	Paikka	Aika	
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus	

Selvitys: Työsopimuslain 2:4 mukaisesti työnantaja ilmoittaa työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavaa: Työnantaja määrittelee kulloisenkin työntekopaikan seuraavissa puitteissa (esim. yrityksen tietty toimi-paikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työnsuorittamisalue/-alueet)

Työsopimus Hiihdonopettajat

1. TYÖSOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työtä yllämainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena seuraavin ehdoin:	
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä	
	Työsopimus on voimassa ☐ Toistaiseksi ☐ Määräajan _____ saakka Määräaikaisen työsuhteen peruste ☐ Kausiluonteisuus ☐ Työntekijän oma pyyntö ☐ Sijaisuus ☐ Harjoittelu ☐ Muu: _____	
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien enintään 6 kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestoajasta.. Koeajan pituus: _____ Koeajan viimeinen päivä: _____	
4. LÄHIN ESIHENKILÖ		
5. TYÖAIKA SEKÄ LISÄ- JA YLITYÖ	☐ Kokoaikainen 112,5 t / 3 vko (kuukausipalkka) ☐ Osa-aikainen, työaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka) ☐ Muu: _____	
	Lisä- ja ylityön teettämisessä ja korvaamisessa noudatetaan lain ja työehtosopimuksen määräyksiä.	
6. TYÖTEHTÄVÄ		
7. PALKKAUS	Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti: Vaativuusryhmä: _____ Palkan määrä (€/kk/t): _____ Työsuhteen alkaessa kokemuslisiä oikeuttavaa aikaa _____ vuotta _____ kuukautta Muu peruste: _____	
8. NOUDATETTAVA TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin palkka- ja muiden työehtojen osalta voimassa olevia lakeja sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä tehtyä hiihtokeskusalalan työehtosopimusta siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista.	
9. MUUT EHDOT		
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

Selvitys: Työsopimuslain 2:4 mukaisesti työnantaja ilmoittaa työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavaa: Työnantaja määrittelee kulloisenkin työntekopaikan seuraavissa puitteissa (esim. yrityksen tietty toimipaikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työnsuorittamisalue/-alueet)

Työaikapankin käyttöönottoa koskeva sopimus

Hiihtokeskusalan työntekijät

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Luottamusmies / henkilöstön valitsema Palvelualojen ammattiliiton jäsen	
	Osapuolet sopivat hiihtokeskusalan työehtosopimuksen 8 § b. kohdan mukaisen vuosityöaika-järjestelmän käyttöönnotosta.	
2. TASOIT- TUMISKAUSI	Tasoittumiskauden pituus on _____ viikkoa / kuukautta (enintään yksi vuosi)	
	Ensimmäinen tasoittumiskausi alkaa _____ . _____ 202__	
3. VOIMASSAOLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajan päättyessä meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
4. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen luottamusmiehelle / henkilöstön valitsemalle Palvelualojen ammattiliiton jäsenelle.	
	Muun kuin luottamusmiehen tekemä sopimus on toimitettava Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:lle sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:lle tiedoksi.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Luottamusmiehen / henkilöstön valitseman Palvelualojen ammattiliiton jäsenen allekirjoitus

Työaikapankkia koskeva sopimus

Hiihtokeskusalan työntekijät

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Osapuolet sopivat siitä, että työntekijän työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen 8 § b. kohdan mukaista vuosityöaikajärjestelmää. Järjestelmän käyttöönotosta on sovittu luottamusmiehen / henkilöstön valitseman Palvelualueen ammattiliittoon kuuluvan työntekijän kanssa _____. _____. 202__	
2. TASOITTUMIS- KAUSI	Työsuhteessa noudatettavan tasoittumiskauden pituudeksi sovitaan _____ viikkoa, jonka kuluessa työaika tasoittuu keskimäärin 112,5 tuntiin / 3 viikkoa. Ensimmäinen järjestelmän mukainen tasoittumiskausi alkaa _____. _____. 202__	
3. ENIMMÄIS- TUNTIMÄÄRÄ	Tasoittumiskauden aikana yhden yksittäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimääräksi sovitaan _____ tuntia / 3 viikkoa (max. 150 t)	
4. TYÖAIKA- PANKKIIN TALLETETTAVAT RAHAERÄT	Seuraavat rahaerät muutetaan tunneiksi ja annetaan työntekijälle tasoitusvapaina: ☐ Sunnuntaityökorvaus ☐ Ylityön korotusosa ☐ Aattolisä ☐ Lisätyökorvaus ☐ Ylityön perustuntipalkka ☐ Lumetustyölisä ☐ Ilta- ja yötyölisät ☐ Z-päiväkorvaus ☐ Muu: _____ Lomaltapaluuera kokonaan/puolet	
5. TASOITUSVAPAI- DEN JA Z-PÄIVIEN AJANKOHTA	Työaikapankkiin kertyvät tasoitusvapaat ja Z-vapaat annetaan työntekijälle mikäli mahdollista _____ ja _____ välisenä aikana.	
6. VOIMASSAOLO	Sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
7. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle

1 §

Ennalta-arvaamattomana ja poikkeuksellisena tilanteena pidetään sitä, jos viranomaispäättös tai -suositus estää tai merkittävästi vaikeuttaa työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien yritysten mahdollisuuksiin harjoittaa liiketoimintaa.

Tällaisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi noudattaa vähintään viiden päivän lomautusilmoitusaikaa.

Tätä määräystä voidaan soveltaa lomautusten ollessa välttämättömiä.

2 §

Näissä tilanteissa mahdollinen, yhteistoimintalain tarkoittamiin muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelu aika on viisi päivää, ellei paikallisesti muutoksenneuvotteluissa toisin sovita. Lain tarkoittama neuvottelu aika alkaa kulua neuvotteluesityksen antamisesta.

3 §

Ennen tämän pöytäkirjan voimaantuloa, tulee liittojen yhdessä todeta 1 §:n mukaiset olosuhteet.