

HIIHTOKESKUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA RY

1.11.2017-31.10.2019

HIIHTOKESKUSALAN
työehtosopimus
1.11.2017-31.10.2019

Sisältö

1 § Soveltamisala	1
2 § Työnjohto- ja järjestäytymisoikeus	1
3 § Työsopimus ja koeaika	2
4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus	2
5 § Palkkaus	4
6 § Palkanmaksu	5
7 § Työvuorolista	6
7 § a. Säännöllisen enimmäistyöajan pidennys 1.1.2017 lukien	7
8 § Työaika	8
8 § a. Säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmä	9
8 § b. Paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (ns. työaikapankki) ...	12
9 § Ylimääräiset lisävapapäivät eli Z-päivät	16
10 § Työaika- ja olosuhteelliset	18
11 § Korotettu palkka	19
12 § Sairausajan palkka	21
13 § Lääkärintarkastukset	24
14 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa	25
14 a § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka	25
15 § Tilapäiset poissaolot	26
16 § Vuosiloma ja vuosilomapalkka	28
17 § Lomaltapaluu	38
18 § Matkakustannusten korvaus	40
19 § Työpaikkaruokailu	41
20 § Työasut	41
21 § Ryhmähenkivakuutus	41
22 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	42
23 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut	44
24 § Kokoontuminen työpaikalla	44
25 § Työpaikkakohtainen sopiminen	44
25 a § Väkivallan ehkäisy	45
25 b § Työhyvinvoinnin edistäminen	45
26 § Työtaistelutoimenpiteet	46
27 § Neuvottelujärjestys	46
28 § Sopimuksen voimassaoloaika	47

Taulukkopalkat 1.1.2018	48
Taulukkopalkat 1.1.2019	48
Hiihtokeskustyöntekijöiden vaativuusryhmittely	49
Pöytäkirja hiihdonopettajien työehdoista	49
Hiihdonopettajien vaativuusryhmittely.....	50
Pöytäkirja hiihtokeskusalan työehtosopimuksen ja hiihdonopettajia koskevan pöytäkirjan uudistamisesta.....	51

Liitteet

Liite1: Erimielisyysmuistion malli	57
Liite 2: Työsopimus hiihtokeskusalan työntekijät.....	58
Liite 3: Työsopimus hiihdonopettajat	59
Liite 4: Työaikapankin käyttöönottoa koskeva sopimus hiihtokeskusalan työntekijät ..	60
Liite 5: Työaikapankkia koskeva sopimus hiihtokeskusalan työntekijät	61

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 määrättäessä eikä esimiehiä, jotka vain tilapäisesti ottavat osaa johdettaviensa työntekijöiden työhön eikä määrätyn lyhytaikaisen työsuorituksen tekemistä.

Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus 1.10.2017
- Luottamusmiessopimus 1.10.2017
- Koulutussopimus 1.10.2017
- 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 1.10.2017
- 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 työehtosopimuslain 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 kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöaika sekä muut työehtosopimuksen liitteenä olevan työsopimusmallin mukaiset tiedot.

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

Työsuhteen keitettyä 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 työnteon 1.12. Osapuolet ovat sopineet neljän kuukauden koeajasta. Koeajan viimeinen päivä on 31.3.

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 voimassaolopäivä 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 kuitausrajoitukset 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 ennakoilmoituksen ja lomautusilmoituksen osalta noudatetaan 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 palkkataulukkojen 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 huomi-oon ottamiseen.

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

Työntekijän siirtyessä ylemmän vaativusryhmän mukaiseen uuteen työtehtä-vään määrätty uusi taulukkopalkka sen vuosiportaan mukaan, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi.

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

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

Mahdollista harjoittelu-aikaa vähentää 2. kohdan mukaisesti määritelty työkoke-mus. Harjoittelu-aikaa 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 vä-himmäistuntipalkka saadaan jakamalla asianomaisen työntekijäryhmän kuu-kausipalkka kyseisellä jakajalla.

6. Muu kuin hiihtokeskustyö: Jos palkanlaskentakauden aikana tehdään muuta kuin hiihtokeskuksen normaalia/perinteistä työtä, tällaisesta työstä suoritetta-vasta 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 luot-tamusmiehen neuvotteluissa.

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

2. Palkanmaksun alkaessa, keskeytyessä tai päättyessä kesken palkanlaskenta-kauden 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 kestoajaksi.

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

7 § Työvuorolista

1. Kutakin kolmiviikkoisjaksoa koskeva työvuorolista on laadittava etukäteen ja asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan työntekijäin nähtävillä 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 ylitoiden määrään. Siirretyistä tunteista ja niiden teettämisestä myöhemmin on pidettävä erillistä luetteloa.

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.

7 § a. Säännöllisen enimmäistyöajan pidennys 1.1.2017 lukien

Työehtosopimuksessa jäljempänä mainittua säännöllistä enimmäistyöaikaa pidentetään ansiotason muuttumatta. Säännöllisen enimmäistyöajan pidentäminen toteutetaan 1.1.2017 alkaen seuraavasti:

1. A. Työajan pidennyksen toteuttaminen paikallisesti sopien

Työajan pidennys toteutetaan ensisijaisesti sopimalla paikallisesti luottamusmiehen kanssa 25 §:n mukaisesti menettelytavasta, jolla 24 tunnin vuosittainen työajan pidennys toteutetaan.

Mikäli yrityksessä ei ole luottamusmiestä, sovitaan asia paikallisesti koko henkilöstön kanssa. Sopimuksen voimaantulo edellyttää muun kuin luottamusmiehen kanssa sovittaessa koko henkilöstön keskuudessaan tekemää yhteistä päätöstä.

Työaika voi kokoaikatyöntekijällä pidentyä enintään 24 tunnilla kalenterivuodessa ja osa-aikaisella työntekijällä työaikansa suhteessa ansiotason muuttumatta.

1. B. Työajan pidennyksen toteuttaminen yksipuolisesti

Mikäli osapuolet eivät pääse asiassa paikalliseen sopimukseen, työajan pidennys toteutetaan siten, että

a. kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaikaa nostetaan 114 tuntiin kolmessa viikossa ansiotasoa muuttamatta. Jos kuukausipalkkaiseen työntekijään sovelletaan työehtosopimuksen mukaista työajan tasoittumisjärjestelmää, lisääntyy myös tasoittumiskauden kokonaistuntien tavoitemäärä uutta enimmäistyöaikaa vastaavasti.

b. tuntipalkkaisen työntekijän kohdalla pidennys toteutetaan siten, että työntekijä on työnantajan määrättävissä työajan ulkopuoliseen palkattomaan koulutukseen, osaamisen kehittämiseen, infotilaisuuksiin, työhyvinvoinnin kehittämiseen tai vastaavaan tilaisuuteen yhdessä tai useammassa osassa. Tilaisuudet tulee järjestää ennen varsinaisen työvuoron alkua tai välittömästi sen päättymisen jälkeen. Vaihtoehtoisesti ne voidaan järjestää kokonaisuena työpäivänä. Tilaisuuden ajankohdan ilmoittamisessa tulee noudattaa työvuorolistan laadintaa koskevia määräyksiä. Näin pidentyvän työajan enimmäismäärä kalenterivuodessa saadaan kertomalla 24 tuntia työntekijän työehtosopimuksessa sovitun työajan ja kokoaikatyön työajan suhteella. Työajan pidennys määritetään työntekijään tammikuun 1. päivänä noudatettavassa työehtosopimuksessa sovitun työajan perusteella.

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 vajaan 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. Päivittäisten työvuorojen välinen lepoaika on järjestettävä vähintään 8 tunniksi.

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

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 päättymisajankohda tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työosoloviikolla.

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) tasoitusvapaita. 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:

- 75 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 päättyminen kesken tasoittumiskauden

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

Mikäli työsuhte päättyy työnantajasta johtuvasta syystä alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan keskimääräisen säännöllisen enimmäistyö-

ajan 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 työsuhte 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 * 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 t-634 t). Työntekijä on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 81 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö (81 t - 41 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 vuosityöaikajärjestelmä (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 Palveluajon ammattiliittoon kuuluvan työntekijän edustamaan heitä vuosityöaikajärjestelmästä sovittaessa. Palveluajon 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 pakottavan ja ennalta-arvaamattoman, työntekijästä ja työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.

8. Luottamusmies tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän päättyväksi kolmen (3) kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.

9. Työntekijä tai työnantaja voivat irtisanoa järjestelmän yksittäisen työntekijän osalta päättyväksi 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 päätyväksi 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:

- c. lisävapaapäivä (X) voidaan antaa tasoittumiskauden aikana muuhun vapaaseen yhdistäen
- d. vuorokautinen, yhdenjaksoinen vähimmäistyöaika on 4 tuntia
- e. vuorokautinen säännöllinen työaika lumentustyössä 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 työaikaa 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 yöllisiä, ylityön perus- ja korotusosat, lomaltapaluu- ja lomakorvaus). 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 jaksotyöajan lyhennyksenä tai osittaisena vapaapäivänä.
4. Tasoittumisvapaat ovat työssäolon veroista aikaa.

ESIMERKKI.

Työntekijä tehnyt kolmiviikkoisjaksolla 150 työtuntia, joista kaksi 7,5 tunnin sunnuntaityövuoroa. 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 siirrettyjä 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 tehdyt työtunnit työpäivien ja pidettyjen tasoitusvapaapäivien 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 äitiys-, isyys- 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 sisältyvien 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 antamajakson muita vapaapäiviä.

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

Ansaittuja Z-päiviä ei saa sijoittaa vuosiloman tai työvuorolistaan 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 § Työaika- ja olosuhteelliset

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 olosuhteellisiä korotetaan vastaavasti.

Joulupäivänä tehdystä työstä maksetaan 150 %:lla korotettu palkka. Myös ilta- ja yötyölisää sekä olosuhteellisiä 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 kuitenkin enintään kahdelta tunnilta palkkaliitteen mukaisesti.

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

3. Olosuhteelliset

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

Valopylvääseen kiipeämisen ajalta maksetaan olosuhteellisiä palkkaliitteen mukaisesti.

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 oikeuttava 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 enimmäistyöaika vastavaa.

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

Vajaan jakson laskentasääntöä ei kuitenkaan sovelleta vuosiloman vuoksi vajaan 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 olosuhdelisiä 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 olosuhdelisiä 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 työpäivän 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.

12 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, jos:

- työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään kuukauden ja
- työntekijä on sairauden tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella tai
- työntekijä on määrätty tartuntatautilain mukaiseen karanteeniin.

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 ajanjaksoilta (28 kalenteripäivää)
yli 3 vuotta	viiden viikon pituiselta ajanjaksoilta (35 kalenteripäivää)
yli 5 vuotta	kuuden viikon pituiselta ajanjaksoilta (42 kalenteripäivää)
yli 10 vuotta	kahdeksan viikon pituiselta ajanjaksoilta (56 kalenteripäivää)

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkallisuudesta 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.

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 ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksoilta 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 sekä siitä milloin sen arvioidaan päättyvän. Henkilökohtainen ilmoitus tulee tehdä työnantajan ohjeistamalla tavalla.

Työkyvyttömyydestä 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 hoitoonohjaustoimenpiteiden 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
- 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 lääkärintarkastukseen 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.
- äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevat tarkastukset ja synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset.
- valtioneuvoston asetuksen 1339/2006 tarkoittamat rintasyöpäseulonta-tutkimukset 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 määrittelemiseksi
 - hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärintarkastus,

- jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
 - syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

Ansionmenetyks korvataan myös työntekijän käydessä seuraavissa lakisääteisissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa:

- lakisääteisistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoitamisissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa.
- nuorista työntekijöistä annettuun lakiin tai säteilylakiin liittyvissä tutkimuksissa.
- lainsäädännön edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksestä 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 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

14 a § Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan äitiys- ja adoptiovapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan erotus kolmen kuukauden pituiselta ajanjaksolta, jos
 - työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista ja
 - työntekijä palaa työhön äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaan jälkeen.
2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta äitiysrahan määrästä.

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

4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä äitiysvapaan alkamisen jälkeen. Äitiysvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka (12 §).

5. Jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä muulta palkattomalta vapaalta kuin perhevapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan ajalta.

6. Mikäli äitiysvapaa-ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa perhevapaansa päättymisen jälkeen työhön, saadaan äitiysvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin.

7. Edellä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle palkka myös enintään 6 arkipäivän pituiselta isyysvapaa-ajalta.

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 ansiotyönsä ja työaikansa, varusmiespalveluksen, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviili-

lipalveluksen, pakollisen reservin kertausharjoituksen 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-vuotiasta vammaista lasta, jos hoidon järjestäminen tai hoidon tarpeellisuus sitä edellyttävät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen palkalliseen poisoloon, 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 kunnallis-vaaleja 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 kertausharjoitukseen, maksetaan hänelle palkan ja reservipalkan erotus osallistumispäiviltä.

9. Palvelualojen ammattiliiton sopimusalatoimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja valtuuston jäsenellä on oikeus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä 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 (tasoitusvapaa).

Työntekijällä, joka työsuhteen mukaisesti työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa, otetaan vuosiloman ajalta huomioon vain ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen 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 keskeytyksettä 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 ammattitaudin 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 äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi vuosilomalaisissa määritellyltä ajanjaksolta, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä 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 päivältä 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 laskemisen 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 tarkoitettussa tapauksessa 42 kalenteripäivää kerrallaan ja m) kohdassa tarkoitettussa tapauksessa 42 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Poissaoloaikaa laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkauspäivänä, 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 kulkua, kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen loman tai sen osan alkamis-

ta. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta siirretyn loman yhteydessä ennakoilmoitusaika 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, juhannusaattoa, vapunpäivää, jouluaattoa 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 maanantain ja perjantain 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	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	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 $20 * 7,5$ 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 sijoituvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $6 * 7,5$ tuntia eli yhteensä 45 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 45) = 67,5$ tuntia.

8. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaika 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 siirtä-

misestä, on työnantaja velvollinen ottamaan huomioon myöhemminkin tehdyn ilmoituksen ja pyynnön. Edellytyksenä on, ettei työntekijä ole esteen päätyttyä aiheuttomasti viivytellyt ilmoituksen tekemistä.

Jos työntekijä ennen lomansa alkamista toimittaa työnantajalle lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään, katsotaan tämä pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan, ellei työntekijä toisin ilmoita. Ilman mainitunlaista selvitystä tai nimenomaista pyyntöä työnantajalla ei ole velvollisuutta siirtää lomaa, vaikka työnantaja olisikin tietoinen työntekijän työkyvyttömyydestä.

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 ajankohtaan sijoittuvat sairauspäivät silloin, kun työntekijä on vuosilomansa aikana työkyvytön.

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

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

Sairausajalta työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa TES12§ mukaisesti.

9.3. Siirretyn vuosiloman antaminen

Siirretty kesäloma on annettava, mikäli mahdollista, lomakauden loppuun mennessä, kuitenkin viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä.

Jos siirretyn loman ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken, loma on mahdollista siirtää seuraavan kalenterivuoden puolelle. Tällöin se on pidettävä ennen seuraavan lomakauden alkua.

Siirretty talviloma on annettava viimeistään sen kalenterivuoden loppuun mennessä, joka lähinnä seuraa lomaan oikeuttavan lomanmääräytymisvuoden päättymistä.

Mikäli loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä mainituissa aikarajoissa 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	Työsuhte jatkunut alle vuoden 31.3. mennessä	Työsuhte jatkunut vähintään vuoden 31.3. mennessä
työaika- ja olosuhdelisät (ei kuitenkaan lisä- ja ylityökorvaukset)	9 %	11,5 %

ESIMERKKI:

Lomapalkan laskeminen

Kuukausipalkka loman alkaessa 1.700 € + lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät 800 € (11,5 %).

24 päivän kesäloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1.700 \text{ €} / 25 \times 24 = 1.632 \text{ €}$

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

Kesälomapalkka $1.632 \text{ €} + (92 \text{ €} / 30 \times 24) = 1.705,60 \text{ €}$

6 päivän talviloman alkaessa maksetaan:

Peruspalkka $1.700 \text{ €} / 25 \times 6 = 408 \text{ €}$

Talvilomapalkka $408 \text{ €} + (92 \text{ €} / 30 \times 6) = 426,40 \text{ €}$

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
 - erityisäitiys-, äitiys-, isyys- 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.

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.

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 €

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 lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Työntekijälle, jolle ei ole kertynyt työsuhteen päättymishetken mennessä oikeutta vuosilomaan kummankaan vuosiloman ansaintasäännön perusteella,

maksetaan lomakorvauksena 9% työssäoloajan ansiosta (lukuun ottamatta yli- tai hätätyöstä maksettua korotusosaa). Työsuhteen kestettyä 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 § Lomaltapaluu raha

1. Maksamisedellytykset

Työntekijä on oikeutettu lomaltapaluu rahaan:

- 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
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- 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
- koulutusopimuksen mukaisesta poissaolosta.

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

Loman päättymishetkellä opintovapaalla, vuorotteluvapaalla tai hoitovapaalla olevalle työntekijälle lomaltapaluuraha maksetaan hänen palattuaan työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen 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 työsopimus päättyy vuosiloman aikana ja työntekijä on tästä syystä estynyt palaa-
masta vuosilomaltaan työhön, on työntekijällä oikeus lomaltapaluurahaan pide-
tyn 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 loma-oikeus 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 lomaltapaluuran 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 päivärahojen 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 ravitsemisalun työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piirissä olevien yritysten osalta noudatetaan näitä yrityksiä varten vahvistettuja ateriaedun verotusarvoja.

20 § Työasut

1. Lumetustyössä, laduntekotyössä ja muussa säännöllisesti ulkona tehtävässä työssä kun olosuhteet sitä edellyttävät työnantaja hankkii ja huoltaa työhön soveltuvan työasun. Sama koskee sisällä tehtävän huoltotyön edellyttämää suojavaatetta. Muutoin edellytyksenä työhön soveltuvan asun hankkimiselle ja sen huoltamiselle on, että työnantaja edellyttää yhtenäistä 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

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä korvausta seuraavasti:

Työntekijämäärä	Korvaus €/kk 1.1.2018 lukien
20-199	73
200-299	108
300-399	137
400-499	165
500-599	183
600-699	200
700 –	217

2. Työstä vapautusajat

Pääluottamusmiehelle järjestetään luottamusmiessopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työntekijämäärä	Työstä vapautustunteja / 3 vkoa
30-50	6
51-71	9
71-90	12
91-110	14
111-150	20
151-200	25
201-300	38
301-400	52
401-500	69
501-800	104
yli 800	kokonaan työstä vapautettu

Työsuojeluvaltuutetulle järjestetään työsuojelun yhteistoimintasopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä vapautusta seuraavasti:

Työntekijämäärä	Työstä vapautustunteja / 3 vkoa
10-29	4
30-50	6
51-70	9
71-90	12
91-110	14
111-150	20
151-200	25
201-300	38
301-400	48
401-500	59
501-600	68
601-700	79
701-800	91
yli 800	kokonaan työstä vapautettu

3. Työntekijämäärän laskeminen

Korvauksia ja vapautusaikoja määritettäessä työntekijämäärät lasketaan seuraavalla tavalla:

- työntekijöiden lukumäärässä otetaan huomioon toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät sekä
- määräaikaisessa kokoaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden tekemät työpäivät kalenterivuoden aikana lasketaan yhteen ja muutetaan vastaamaan toistaiseksi voimassa olevan työntekijän työpäivien lukumäärää ja tämä laskennallinen henkilömäärä lisätään edellisen kohdan lukuun
- osa-aikatyöntekijät huomioidaan heidän keskimääräisen työaikansa ja koko-aikatyöntekijöiden työajan osoittamassa suhteessa.

Työntekijämäärät lasketaan edellisen kalenterivuoden perusteella.

Laskenta voidaan tehdä myös niin, että kalenterivuoden aikana tehdyt työtunnit jaetaan luvulla 12 ja näin saatu määrä luvulla 159. Siten saatu luku vastaa laskennallista keskimääräistä koko-aikatyöntekijöiden 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 § Kokoontuminen työpaikalla

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

- kokouksen pitämisestä työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa 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 työsopimuksen solmimiselle eikä työpaikkakohtainen sopimus voi olla osa työntekijän työsopimusta.
2. Työnantajan aloitteesta tapahtuva ja muuta kuin kokonaista henkilöstöryhmää koskeva työpaikkakohtainen sopimus voidaan tehdä työntekijän kanssa vasta hänen koeaikansa päättymisen jälkeen.
3. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei ao. työehtosopimusmääräyksessä 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, päätyttyä noudatetaan 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 työaika-suunnittelussa
- 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 turvallises- sa, 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 esimiestyön merkitys hyvän työilmapiiriin 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).

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 soveltamispyötkirjan 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 työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

28 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Sopimus on voimassa 31.10.2019 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 13. päivänä joulukuuta 2017

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Taulukkopalkat 1.1.2018

Taulukkopalkat sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

	0-1 v	yli 1 v	yli 3 v	yli 5 v	yli 10 v
A	1602 (10,08)	1633 (10,27)	1680 (10,57)	1728 (10,87)	1759 (11,06)
B	1743 (10,96)	1777 (11,18)	1828 (11,50)	1879 (11,82)	1912 (12,03)
C	1912 (12,03)	1951 (12,27)	2008 (12,63)	2063 (12,97)	2101 (13,21)

Olosuhdelisät 1.1.2018

Iltatyölisä (klo 18.00–21.00)	0,76 €/ tunti
Yötyölisä (klo 21.00–06.00)	2,14 €/ tunti
Lumetustyölisä	1,30 €/ tunti
Valopylvääseen kiipeämislisä	0,33 €/ tunti

Taulukkopalkat 1.1.2019

Taulukkopalkat sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

	0-1 v	yli 1 v	yli 3 v	yli 5 v	yli 10 v
A	1628 (10,24)	1659 (10,43)	1707 (10,74)	1756 (11,04)	1787 (11,24)
B	1771 (11,14)	1805 (11,35)	1857 (11,68)	1909 (12,01)	1943 (12,22)
C	1943 (12,22)	1982 (12,47)	2040 (12,83)	2096 (13,18)	2135 (13,43)

Olosuhdelisät 1.1.2019

Iltatyölisä (klo 18.00–21.00)	0,76 €/ tunti
Yötyölisä (klo 21.00–06.00)	2,14 €/ tunti
Lumetustyölisä	1,30 €/ tunti
Valopylvääseen kiipeämislisä	0,33 €/ 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 työrotiinien mukaisesti. Valvonta perustuu suorittamisen seurantaan.	Tehtävä on alan tyyppilinen 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.

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

Pöytäkirja hiihdonopettajien työehdoista

Hiihtokeskusalan työehtosopimusta sovelletaan hiihdonopettajiin seuraavin 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 sunnuntaityötä, 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 kalenterikuukausilta, joiden aikana on työskennelty vähintään 18 päivänä.

ESIMERKKI 1.

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

Perjantai 8 tuntia

Lauantai 8 tuntia

Sunnuntai 8 tuntia

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

Työehtosopimuksen mukainen palkka 11,50 €/tunti

$24 \times 11,50 = 276$ €

Sunnuntaityökorvaus $8 \times 11,50 = 92$ €

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 alppi-hiihto- 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 Keskiviikko 13.12.2017.

Paikka Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimisto.

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

Osapuolet toteavat hyväksyneensä valtakunnansovittelijan 11.12.2017 tekemän sovintoesityksen sisällön hiihtokeskusalan uudeksi työehtosopimukseksi.

1 § Sopimuskausi

Sopimus on voimassa 1.11.2017 – 31.10.2019.

2 § Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus:

Vuosi 2018

A. Palkkaratkaisu paikallisesti sopien

1. Ratkaisussa huomioitavat seikat

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon mm. yrityksen tai työpaikan talous-, kysyntä- ja työllisyystilanne sekä työvoiman saatavuus. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan ja sen henkilöstön tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu.

Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

2. Ratkaisussa sovittavat asiat

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus.

Paikallisen palkkaratkaisun mukaiset korotukset tulee toteuttaa 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Palkkaratkaisu voidaan sopia toteutettavaksi erilaisena eri vaativuusryhmien ja/tai kokemusvuosien mukaan.

Paikallisesti sovittavasta palkankorotuserästä muodostetaan palkanluontoinen henkilökohtainen lisä, jota tulee palkkahallinnossa käsitellä niin, ettei se työsuhteen kestäessä häviä tai supistu esimerkiksi taulukkopalkan noustessa tai työntekijän siirtyessä seuraavan palvelusvuosiportaaseen tai vaativamman palkkaryhmän mukaisiin tehtäviin.

Lisää käsitellään osana peruspalkkaa esimerkiksi vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa, prosentuaalisia työaikakorvauksia tai palkankorotuksia laskettaessa.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan tulee palkkaratkaisun jälkeen olla kuitenkin vähintään 1.1.2018 voimaan tulevan taulukkopalkan suuruinen.

3. Paikallisen palkkaratkaisun osapuolet

Sopijaosapuolena ovat työnantaja tai työnantajan edustaja sekä luottamusmies. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevia työntekijöitä.

Paikalliset osapuolet voivat tarvittaessa konsultoida liittojaan neuvotteluihin liittyvissä kysymyksissä.

4. Henkilöstön edustajalle annettavat tiedot

Palkkaratkaisusta sopimiseksi henkilöstön edustajalle tulee antaa tiedot

- tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta, asemasta ja kehitysnäkymistä
- edellisen kauden työntekijämäärä ja työtunnit vaativuusryhmittäin ja vuosiporittain
- säännöllisen työajan keskiansiot ilman lisiä vaativuusryhmittäin ja vuosiporittain
- sekä muut mahdolliset paikallisen neuvottelun edellyttämät tiedot.

Jos kyseisessä ryhmässä on alle viisi henkilöä, tulee tämän ryhmän palkkatiedot kuitenkin yhdistää lähinnä seuraavaan vaativuusryhmään tai vuosiporitaaseen.

Yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ovat salassa pidettäviä, eikä palkkatietoja tule ilmaista myöskään luottamusmiehelle.

4. Neuvotteluaika

Paikallinen sopimus palkkaratkaisusta tulee tehdä viimeistään 15.1.2018 mennessä. Sopimus tehdään kirjallisena ja sen allekirjoittavat luottamusmies sekä työnantajan edustaja.

B. Palkkaratkaisu, ellei paikallista sopimusta tehdä

Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta (tai paikallisesta palkkaratkaisusta ei luottamusmiehen puuttuessa ole mahdollista neuvotella) 15.1.2018 mennessä, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

C. Taulukkopalkat ja työaikalisät

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.1.2018 lukien 1,6 prosenttia.

Työehtosopimuksessa mainittuja euro- tai senttimääräisiä lisiä ja korvauksia korotetaan 1.1.2018 lukien 3,2 prosenttia.

Päälouottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia korotetaan 1.1.2018 lukien 3,2 prosenttia.

Vuosi 2019

A. Palkkaratkaisu paikallisesti sopien

1. Ratkaisussa huomioitavat seikat

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon mm. yrityksen tai työpaikan talous-, kysyntä- ja työllisyystilanne sekä työvoiman saatavuus. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan ja sen henkilöstön tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu.

Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

2. Ratkaisussa sovittavat asiat

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus.

Paikallisen palkkaratkaisun mukaiset korotukset tulee toteuttaa 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Palkkaratkaisu voidaan sopia toteutettavaksi erilaisena eri vaativuusryhmien ja/tai kokemusvuosien mukaan.

Paikallisesti sovittavasta palkankorotuserästä muodostetaan palkanluontoinen henkilökohtainen lisä, jota tulee palkkahallinnossa käsitellä niin, ettei se työsuhteen kestäessä häviä tai supistu esimerkiksi taulukkopalkan noustessa tai työntekijän siirtyessä seuraavan palvelusvuosiportaasta tai vaativamman palkkaryhmän mukaisiin tehtäviin.

Lisää käsitellään osana peruspalkkaa esimerkiksi vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa, prosentuaalisia työaikakorvauksia tai palkankorotuksia laskettaessa.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan tulee palkkaratkaisun jälkeen olla kuitenkin vähintään 1.1.2019 voimaan tulevan taulukkopalkan suuruinen.

3. Paikallisen palkkaratkaisun osapuolet

Sopijaosapuolena ovat työnantaja tai työnantajan edustaja sekä luottamusmies. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevia työntekijöitä.

Paikalliset osapuolet voivat tarvittaessa konsultoida liittojaan neuvotteluihin liittyvissä kysymyksissä.

4. Henkilöstön edustajalle annettavat tiedot

Palkkaratkaisusta sopimiseksi henkilöstön edustajalle tulee antaa tiedot

- tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta, asemasta ja kehitysnäkymistä
- edellisen kauden työntekijämäärä ja työtunnit vaativuusryhmittäin ja vuosiporittain
- säännöllisen työajan keskiansiot ilman lisiä vaativuusryhmittäin ja vuosiporittain

- sekä muut mahdolliset paikallisen neuvottelun edellyttämät tiedot.

Jos kyseisessä ryhmässä on alle viisi henkilöä, tulee tämän ryhmän palkkatiedot kuitenkin yhdistää lähinnä seuraavaan vaativuusryhmään tai vuosiportaaseen.

Yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ovat salassa pidettäviä, eikä palkkatietoja tule ilmaista myöskään luottamusmiehelle.

4. Neuvotteluaika

Paikallinen sopimus palkkaratkaisusta tulee tehdä viimeistään 15.1.2019 mennessä. Sopimus tehdään kirjallisena ja sen allekirjoittavat luottamusmies sekä työnantajan edustaja.

B. Palkkaratkaisu, ellei paikallista sopimusta tehdä

Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta (tai paikallisesta palkkaratkaisusta ei luottamusmiehen puuttuessa ole mahdollista neuvotella) 15.1.2019 mennessä, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella

Taulukkopalkat ja työaikalisät

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.1.2019 lukien 1,6 prosenttia.

Työehtosopimuksessa mainittuja euro- tai senttimääräisiä lisiä ja korvauksia ei koroteta.

Päälouottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia ei koroteta.

3 § Tekstimuutokset

Osapuolet ovat sopineet liitteen 1. mukaisista tekstimuutoksista.

4 § Työryhmät

Osapuolet ovat sopineet seuraavista alla mainituista työryhmistä ja kokeiluista:

1. Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on uudistaa sekä yhdenmukaistaa päälouottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat vapautusaika – ja korvaustaulukot.

2. Osapuolet asettavat palkkausjärjestelmätyöryhmän valmistelemaan sopimuskauden aikana palkkausjärjestelmän uudistamista. Työryhmä selvittää kaikkien eri palkanosien käyttöä ja vaikutuksia. Työryhmän tulee huomioida eri tehtävien edellyttämien ammatillisten tietojen ja taitojen sekä työkokemuksen vaikutus palkan muodostukseen. Työryhmän työ tulee saattaa valmiiksi siten, että uusi palkkausjärjestelmä on käyttöön otettavissa seuraavan sopimuskauden alusta lukien. Tarvittaessa uutta palkkausjärjestelmää voidaan pilotoida erikseen sovittavalla tavalla jo talvikaudella 2018–19.

Osapuolet edistävät sopimuskauden aikana myös täydentävien palkkausmuotojen käyttöönottoa yritysissä.

3. Liitot sopivat sopimuskauden aikana yhdessä paikallisten osapuolten kanssa kausityöntekijöitä /osa- aikatyöntekijöitä koskevasta työaikakoikeilusta, jolla pyritään mahdollistamaan lisätuntien kattava kohdistaminen yrityksen omille osa-aikatyöntekijöille. Tarkoituksena on myös selvittää, voidaanko joustoilla mahdollistaa kausityöntekijöiden työn teettäminen kokoaikaisin tai lähes kokoaikaisin työsuhtein.

4. Liitot perustavat työryhmän arvioimaan kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajan pidentämisen menettelytapojen toimivuutta ja seuraamaan työajan pidentämisen vaikutuksia alan yritysten kannattavuuteen, tuottavuuteen ja työpaikkojen määrään. Työryhmä arvioi näiden pohjalta pidennysten tarpeellisuutta ja valmistelee 30.4.2019 mennessä mahdolliset muutokset työehtosopimukseen.

Helsingissä 13. joulukuuta 2017

MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

ERIMIELISYYSMUISTION 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 § Erimieleisyyden syy	
2 § Työnantajan selitys	
3 § Työntekijän selitys	
4 § Sovittiin, että	
5 § Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, joista toisen työnantajapuoli toimittaa Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRalle ja toisen työntekijäpuoli 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 <input type="checkbox"/> Toistaiseksi <input type="checkbox"/> Määräajan _____ saakka Määräaikaisen työsuhteen peruste <input type="checkbox"/> Kausiluonteisuus <input type="checkbox"/> Työntekijän oma pyyntö <input type="checkbox"/> Sijaisuus <input type="checkbox"/> Harjoittelu Muu: _____	
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien enintään 4 kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. 8 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestoajasta. Koeajan pituus: _____ Koeajan viimeinen päivä: _____	
4. LÄHIN ESIMIES		
5. TYÖAIKA SEKÄ LISÄ- JA YLITYÖ	<input type="checkbox"/> Kokoaikainen 112,5 t / 3 vko (kuukausipalkka) <input type="checkbox"/> Osa-aikainen, työaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka) <input type="checkbox"/> 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 kokemuslisään 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 toimipaikka/-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	
	<input type="checkbox"/> Toistaiseksi <input type="checkbox"/> Määräajan _____ saakka	
	Määräaikaisen työsuhteen peruste	
<input type="checkbox"/> Kausiluonteisuus <input type="checkbox"/> Työntekijän oma pyyntö		
<input type="checkbox"/> Sijaisuus <input type="checkbox"/> Harjoittelu <input type="checkbox"/> Muu: _____		
3. KOEAIKA	Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa noudatetaan työsuhteen alkamispäivästä lukien enintään 4 kuukauden koeaikaa, jonka kuluessa tämä sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. 8 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessä koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestoajasta. Koeajan pituus: _____ Koeajan viimeinen päivä: _____	
4. LÄHIN ESIMIES		
5. TYÖAIKA SEKÄ LISÄ- JA YLITYÖ	<input type="checkbox"/> Kokoaikainen 112,5 t / 3 vko (kuukausipalkka)	
	<input type="checkbox"/> Osa-aikainen, työaika _____ t / 3 vko (tuntipalkka)	
	<input type="checkbox"/> 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 kokemuslisään 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 hiihtokeskusalun 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 puiteissa (esim. yrityksen tietty toimipaikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työsuorittamisalue/-alueet):

TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖNOTTOA KOSKEVA SOPIMUS Hiihtokeskusalan työntekijät

1. SOPIMUKSEN TEKIJÄT	Työnantaja	Liike tai kotipaikka
	Luottamusmiehen / henkilöstön valitsema Palvelualueen ammattiliiton jäsen	
	Osapuolet sopivat hiihtokeskusalan työehtosopimuksen 8 § b. kohdan mukaisen vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotosta.	
2. TASOITTUMIS- KAUSI	Tasoittumiskauden pituus on _____ viikkoa / kuukautta (enintään yksi vuosi)	
	Ensimmäinen tasoittumiskausi alkaa _____ . _____ 201__	
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 Palvelualueen ammattiliiton jäsenelle.	
	Muun kuin luottamusmiehen tekemä sopimus on toimitettava Palvelualueen ammattiliitto PAM ry:lle sekä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:lle tiedoksi.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Luottamusmiehen / henkilöstön valitseman Palvelualueen 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 Palvelualojen ammattiliittoon kuuluvan työntekijän kanssa _____ .201__	
2. TASOITTUMIS- KAUSI	Työsuhteessa noudatettavan tasoittumiskauden pituudeksi sovitaan _____ viikkoa, jonka kuluessa työaika tasoittuu keskimäärin 112,5 tuntiin / 3 viikkoa. Ensimmäinen järjestelmän mukainen tasoittumiskausi alkaa _____ .201__	
3. ENIMMÄIS- TUNTIMÄÄRÄ	Tasoittumiskauden aikana yhden yksittäisen kolmiviikkoisjakson enimmäistuntimääräksi sovitaan _____ tuntia / 3 viikkoa (max. 150 t)	
4. TYÖAIKAPANK- KIIN TALLETETTA- VAT RAHAERÄT	Seuraavat rahaerät muutetaan tunneiksi ja annetaan työntekijälle tasoitusvapaina: <input type="checkbox"/> Sunnuntaiyökorvaus <input type="checkbox"/> Ylityön korotusosa <input type="checkbox"/> Aattolisä <input type="checkbox"/> Lisätyökorvaus <input type="checkbox"/> Ylityön perustuntipalkka <input type="checkbox"/> Lumetustyölisä <input type="checkbox"/> Ilta- ja yötyölisät <input type="checkbox"/> Z-päiväkorvaus <input type="checkbox"/> Muu: _____ <input type="checkbox"/> Lomaltapaluu- ja lomakorvaus 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 irtisanona päättyväksi 3 kuukauden irtisanomisajalla, jolloin meneillään olevaa järjestelmää noudatetaan tasoittumiskauden päättymiseen asti.	
7. PÄIVÄYS JA AL- LEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan edustajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus