



Kuvanvalmistamoita koskeva

# TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2018 – 29.2.2020

## Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....	1
1 § Soveltamisala .....	4
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus .....	4
3 § Työhön ottaminen.....	4
4 § Työsuhteen päätyminen .....	4
5 § Työpalkat.....	5
6 § Päiväraha .....	7
7 § Työaikamääräykset .....	7
8 § Sairausajan palkka .....	10
8 a § Perhevapaat .....	12
9 § Vuosiloma.....	13
10 § Lomaltapaluuraha.....	13
11 § Palkanmaksu.....	14
12 § Muita määräyksiä .....	14
13 § Työsäännöt.....	15
14 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	15
15 § Ryhmähenkivakuutus .....	15
16 § Työpaikkakokoukset.....	15
17 § Tilapäinen poissaolo.....	16
18 § Keskusjärjestösopimukset.....	17
19 § Paikallinen sopiminen.....	17
20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	18
21 § Työtaistelutoimenpiteet .....	18
22 § Sopimuksen voimassaoloaika .....	18
Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja.....	19

# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus 1.2.2018 – 29.2.2020

**Aika** 7.5.2018

**Paikka** Palvelualojen työnantajat PALTA ry

**Läsnä** Tuomas Aarto, Palta  
Olli Nurminen, Palta  
Tarja Pajuniemi, PAM  
Jaana Ylitalo, PAM

### 1. Sopimuksen uudistaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen kuvanvalmistamoalan työehtosopimus uudistetaan seuraavin muutoksin

### 2. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.2.2018 – 29.2.2020

#### 2.1. Palkankorotukset vuonna 2018 ja 2019

##### Vuosi 2018

1. Palkkoja korotetaan 1.5.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella.
2. Korotuksesta 0,5 % voidaan maksaa yrityskohtaisena eränä luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan kuukausi- ja tuntipalkkaisten työntekijöiden peruskuukausi- ja tuntipalkoista, siten kuin paikallisesti sovitaan.

3. Alan palkkatason kuvaajia korotetaan 1.5.2018 alkaen 1,6 %:lla.
4. Vuorotyöisiä korotetaan 1,6 %:lla 1.5.2018 alkaen.

##### Vuosi 2019

1. Palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,7 % suuruisella korotuksella.

2. Korotuksesta 0,5 % voidaan maksaa yrityskohtaisena eränä luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan kuukausi- ja tuntipalkkaisten työntekijöiden peruskuukausi- ja tuntipalkoista, siten kuin paikallisesti sovitaan.

3. Alan palkkatason kuvaajia korotetaan 1.4.2019 alkaen 1,7 %:lla.

4. Vuorotyölisiä korotetaan 1,7 %:lla 1.4.2019 alkaen.

### Yrityskohtainen erä 2018 ja 2019

Erän tarkoituksena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta. Työntekijöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä korotusten jakamisessa.

Yrityskohtainen erä käytetään ensisijaisesti työntekijöiden mahdollisten palkkaerojen tarkistuksiin ottaen huomioon työntekijän ammattitaito, erityisosaaminen, monipuolisuus ja kokemus.

Yrityskohtaisen erän jakamiseksi luottamusmiehelle annetaan riittävät ja tarpeelliset tiedot jaettavana olevasta erästä sekä selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus.

Selvitys toteutuneesta jaosta annetaan luottamusmiehelle kirjallisesti kahden kuukauden kuluessa korotusajankohdasta.

## **3. Tekstimuutokset**

### **3 § Työhön ottaminen**

#### **2 kohta**

Kullakin tässä sopimuksessa tarkoitettuun työhön otetulla on työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

### **7 § Työaikamääräykset**

#### **1. kohdan toinen kappale**

Työaika voidaan järjestää siten, että se enintään kuuden kuukauden pituisena ajanjaksona on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tällöin säännöllinen vuorokautinen työaika saa olla enintään 10 tuntia. Tämän työaikajärjestelmän käyttäminen edellyttää, että ennakoita laaditaan työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään 6 kuukauden aikana sanottuun keskimäärään. Työvuorolista on julkaistava mahdollisimman hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

### **3 kohdan toinen kappale**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajanlyhennysvapaiden korvaamisesta myös rahana.

### **10 § Lomaltapaluu**

#### **7 kohta**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahavapaaan pitämisestä palkallisena vapaana. Lomarahavapaaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa. Työntekijän sairastuessa lomarahavapaaan noudatetaan vuosilomalain säädöksiä

### **14 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu**

Korvauksia korotetaan 1.5.2018 lukien 3,3 %:lla.

### **17 § Tilapäinen poissaolo**

#### **2 kohdan soveltamisohjeen toinen kappale**

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. Esteellisyyteen rinnastuu tilanne, jossa toinen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon työttömyysturvain mukaiseen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi.

Helsingissä 7.5.2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

# KUVANVALMISTAMOITA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

## 1 § Soveltamisala

Tällä työehtosopimuksella määrätään Palvelualojen työnantajat PALTA:an kuuluvien kuvavalmistusta harjoittavien jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien Palvelualojen ammattiliittoon kuuluvien työntekijäin palkka- ja työehdot.

## 2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen kuulumisensa vuoksi työntekijäin järjestöön, on hänen, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.

## 3 § Työhön ottaminen

1. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti.
2. Kullakin tässä sopimuksessa tarkoitettuun työhön otetulla on työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.
3. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on kuitenkin velvollinen tilapäisesti tekemään muitakin työpaikalla esiintyviä töitä.

## 4 § Työsuhteen päättyminen

1. Ellei pitemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, noudattaa työnantaja seuraavia työsuhteen keskeytymättömään keston nähden porrastettuja irtisanomisaikoja:
  - 2 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 5 vuotta,
  - 3 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta, mutta enintään 9 vuotta,
  - 4 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 9 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
  - 5 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta ja
  - 6 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 15 vuotta.

Irtisanomisaika on työntekijän sanoessa työsopimuksen irti, ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu

- 1 kuukausi, jos työsuhde on kestänyt enintään 10 vuotta,
- 2 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimuksen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 3 pykälässä.
3. Tilapäistä tai määrättyä työtä varten palkatun työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta.

## 5 § Työpalkat

1. Palkkausmuoto on kuukausipalkka, ellei muuta sovita.

Kuvavalmistamotyöntekijäin palkka sovitaan työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella. Mikäli syntyy erimielisyys työntekijän kokonaispalkasta, on kummallakin osapuolella oikeus pyytää liitoilta neuvotteluapua.

Tehtävät kuvavalmistamoalalla ryhmitellään seuraavasti:

<p><b>Taso A:</b></p> <p>Tehtävät ovat alalle tyypillisiä perus- tai ammattitehtäviä, jotka suoritetaan annettujen ohjeiden mukaisesti. Tehtävät edellyttävät ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai ammattikokemukseen. Työn suorittamiseen liittyy seuranta.</p>	<p><b>Taso B:</b></p> <p>Tehtävät ovat laaja-alaisia tai erityistietämystä edellyttäviä alan erikoisammattitehtäviä. Tehtävät edellyttävät ammattikoulutukseen tai hyvään ammattikokemukseen perustuvaa tietojen ja taitojen hyvää hallintaa. Työ on luonteeltaan itsenäistä ja työtehtävät edellyttävät harkintaa eri vaihtoehtojen puitteissa.</p>
---	--

Alan palkkatason kuvaajat ovat seuraavat:

### 1.5.2018 alkaen

- A. 1 627,30 euroa – 2 213,53 euroa
- B. 1 734,99 euroa – 2 403,52 euroa

## 1.4.2019 alkaen

A. 1 654,96 euroa – 2 251,16 euroa

B. 1 764,48 euroa – 2 444,38 euroa

2. Työntekijä sijoitetaan työtehtävien vaativuuden perusteella vaativuusryhmään A tai B. Tämän jälkeen arvioidaan hänen henkilökohtaiset palkanmääräytymisperusteensa.

Työntekijän henkilökohtaista kokonaispalkkaa määriteltäessä tulee ottaa huomioon hänen kykynsä ja taitonsa suoriutua tehtävistään sekä näiden ominaisuuksien lisääntyminen työsuhteen aikana.

Huomiota on kiinnitettävä mm. työsuorituksen sujuvuuteen, työntekijän ammattitaitoon, erityisosaamiseen, monipuolisuuteen ja kokemukseen. Harkinta on tehtävä kokonaisuus huomioon ottaen.

Kokonaispalkkaa määriteltäessä tulee kiinnittää huomiota ainakin seuraaviin ominaisuuksiin:

1) Työsuoritus

- laatu
- tulos

2) Ammattitaito

- työn vaatima koulutus
- työkokemus
- monipuolisuus/käytettävyys

3) Tietotaito

- työn hallitseminen
- ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen
- työn edellyttämä vastuu

Mikäli työtehtävien vaativuudessa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, tulee tämä huomioida työntekijän palkkauksessa. Tarkastelu suoritetaan vuosittain.

Jos työntekijän palkka sijoittuu edellä mainittujen ohjepalkkojen väliin, katsotaan sen olevan normaalitasoa. Mikäli palkka jää alemman ohjepalkan alapuolelle, on sille oltava yhteisesti hyväksytty perusteltu syy.

3. Osa-aikatyöntekijöille sekä ns. sesonkiapulaisille enintään neljän kuukauden ajalta voidaan palkka maksaa tuntipalkkana.

Osa-aikatyöntekijän keskimääräinen viikkotyöaika on sovittava kirjallisessa työsuopimuksessa.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka työsuopimuksen mukaisen työtuntien määrä on enintään 30 tuntia viikossa tai tämän työehtoso-



pimuksen 7 §:n 1 kohdan 2 kappaleessa tarkoitettussa tapauksessa enintään keskimäärin 30 tuntia viikossa.

4. Harjoittelijan palkka on 90 % taso A palkkatason alarajasta.

Harjoitteluajasta on sovittava työsopimusta tehtäessä. Harjoittelu-aika on enintään yhdeksän kuukautta ja sitä voidaan käyttää vain yhden kerran työsuhteen alkaessa.

#### 5. Vuorotyölisä

- Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltavuoron vuorotyötunneilta erityistä vuorotyölisää. Lisän suuruus on 1.5.2018 alkaen 0,89 euroa tunnilta ja 1.4.2019 alkaen 0,91 euroa tunnilta.
- Mikäli työaika alkaa klo 10.00 tai sen jälkeen, eikä työ ole vuorotyötä maksetaan klo 14.00 jälkeen tehdyistä tunneista 1.5.2018 alkaen 0,89 euroa tunnilta ja 1.4.2019 alkaen 0,91 euroa tunnilta.

#### 6 § Päiväraha

Päivärahojen osalta noudatetaan verohallituksen mukaisia määräyksiä.

#### 7 § Työaikamääräykset

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Työaika voidaan järjestää siten, että se enintään kuuden kuukauden pituisena ajanjaksona on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tällöin säännöllinen vuorokautinen työaika saa olla enintään kymmenen tuntia. Tämän työaikajärjestelmän käyttäminen edellyttää, että ennakolta laaditaan työtuntijärjestelmä, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään kuuden kuukauden aikana sanottuun keskimäärään. Työvuorolista on julkaistava mahdollisimman hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

##### **Pöytäkirjamerkintä 1:**

Edellä mainitulla määräyksellä ei muuteta työpaikalla sopimuksen tekohetkellä voimassa ollutta käytäntöä, mikäli 2-kohdassa mainittu työaikajärjestelmä on jo käytössä.

Työntekijän ei tarvitse suostua 2-kappaleen mukaiseen työaikajärjestelmään, mikäli hänelle todistettavasti aiheutuu kohtuuttomia vaikeuksia esim. lastenhoidon, kulkuyhteyksien aikataulujen tms. seikan perusteella.

Tasoisuudenvapaa pyritään antamaan täytenä työpäivänä. Jollei tämä ole tuotannon kannalta mahdollista, annetaan se ensisijaisesti työvuoron viimeisinä tunteina.

##### **Pöytäkirjamerkintä 2:**

Edellä mainittu tarve todetaan työnantajan ja luottamusmiehen välisissä neuvotteluissa.

## **2. Työmarkkinakeskusjärjestöjen 14.6.2016 solmima kilpailukyky sopimus 24 tunnin vuosittaisen työajan lisäämiseksi:**

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

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

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

*Esimerkkejä:*

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

*Uusien työntekijöiden osalta työajan pidennys voidaan käyttää myös työhön perehdyttämiseen. Pidennyksen tuntimäärä suhteutetaan sovitun työajan mukaan esimerkiksi siten, että 50 prosentin työajassa voidaan järjestää perehdytystä yhteensä 12 tuntia kolmessa 4 tunnin erässä.*

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

*Täyttä viikkotyöaika tekevien työajan pidennys toteutetaan käyttämällä työajan lyhennysvapaiden kertymisessä 1.1.2017 voimaan tullutta uutta taulukkoa.*

37,5 tuntia viikossa tekeville kuukausipalkkaisille, työajan pidennys toteutetaan pidentämällä viikkotyöaika 38 tuntiin viikossa.

*Alle 37,5 tuntia viikossa tekevien työntekijöiden työaika lisätään sovittuun työaikaan suhteutetulla vuosittaisella erällä kalenterivuodessa siten, että työaikaan aiemmin sisältynyt ammatillinen tai muu työn tekemisen edellytyksenä oleva koulutus taikka työnantajan järjestämä muu työntekijän läsnäoloa edellyttävä tilaisuus siirtyy varsinaisen työajan ulkopuolelle palkattomana toteutettavaksi.*

Työnantaja päättää edellä mainitun koulutuksen tai muun tilaisuuden ajankohdan sijoittamisesta viimeistään 2 viikkoa aiemmin noudattaen työehtosopimuksen määräyksiä työvuoroluettelon antamisesta. Vapaapäiväksi sijoitettavan työajan pidennyksen kesto on vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

### 3. *Vapaapäivät*

Työntekijälle annetaan, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, sunnuntain lisäksi viikon aikana toinenkin vapaapäivä, jonka on oltava lauantai.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajanlyhennysvapaiden korvaamisesta myös rahana.

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty 7 §:n 1 kohdan 2 kappaaleessa tarkoitetuin tavoin keskimääräiseksi, annetaan työntekijälle ajanjakson aikana yhtä monta vapaapäivää kuin mihin hän edellistä kappaletta soveltaen olisi ollut oikeutettu.

### 4. *Työajan lyhennys*

Työajan lyhentämisen osalta noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevaa työajan lyhentämistä koskevaa pöytäkirjaa.

### 5. *Arkipyhäviikot*

Ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai työjakson säännöllistä työaikaa keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

### 6. *Tarkkailu*

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita sitä vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

### 7. *Lepoajan lyhentäminen*

Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan.

Milloin vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia pitempi tai työtä tehdään 7 §:n 1 momentin 2 kappaaleen määrittelemän työaikajärjestelmän mukaisesti, ruokailutauko on enintään kaksikymmentä minuuttia ja se luetaan työaikaan.

#### **Soveltamisohje:**

Allekirjoittajajärjestöt ovat sopineet, että 2- kohdan mukainen järjestelmä on ensisijainen. Mikäli järjestelmän käyttöönotosta syntyy erimielisyyksiä, tulee ne saattaa mahdollisimman pikaisesti 20 §:n mukaisesti järjestöjen käsiteltäväksi.

Työntekijälle annetaan työn aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä, kaksi kymmenen minuutin virkistystaukoa, jotka katsotaan työaikaan kuuluviksi. Nämä tauot koskevat työntekijöitä, joiden vuorokautinen työaika on vähintään viisi (5) tuntia ja ne on pyrittävä sijoittamaan työvuoron kummankin puoliskon keskivaiheille.

Paikallisesti tämän kohdan määräyksistä voidaan sopia toisinkin.

#### 8. *Yli- ja sunnuntaityökorvaus*

Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään lainmukaisen säännöllisen työn enimmäismäärän lisäksi. Siitä samoin kuin sunnuntaityöstä maksetaan työaikalaisissa säädetty korotettu palkka.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 % korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona suoritettu työ korvataan samalla tavoin kuin mitä viikkoylityöstä on sovittu.

Yli- ja sunnuntaityötä tehdään vain edellyttäen, että asianomainen esimies on antanut sen tekemisestä nimenomaisen määräyksen.

Jaettaessa kuukausipalkkaa päiväpalkaksi, käytetään jakajana 21,5.

Tuntipalkkaa kuukausipalkasta määrättäessä käytetään jakajana lukua 163.

#### 9. *Työaikojen järjestely*

Vuorotyön järjestelyistä sekä päivätyön sijoittelun mahdollisesta muuttamisesta on neuvoteltava ja pyrittävä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun paikallisen luottamusmiehen kanssa.

### **8 § Sairausajan palkka**

1. Milloin työnantajan palvelukseen otettu työntekijä yhden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta estyy työtä tekemästä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa enintään 28 päivän ajanjaksolta. Jos työntekijän työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 3 vuotta, on vastaava ajanjakso enintään 35 päivää sekä enintään 42 päivää jos työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 5 vuotta. Mikäli työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 10 vuotta, on vastaava ajanjakso enintään 56 päivää.

Mikäli työsuhde on kestänyt alle kuukauden, suorittaa työnantaja työntekijälle työsuhteen jatkuessa palkkaa sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä 50 % palkasta.

2. Työnantaja toteuttaa sairausajan palkan maksamisen siten, että työnantaja suorittaa sairauden ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

3. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
4. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia, samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
6. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.
7. Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta selvitys voidaan kuitenkin esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella edellyttäen, että
  - kysymyksessä on epidemialuoteinen sairaus ja
  - työntekijä ei ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.
8. Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä oma ilmoitus –menettely. Oma ilmoitus –menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Menettely koskee enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi aina pyytää työntekijää toimittamaan poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä lääkärinlausunnon työterveyslääkäriltä tai muulta nimeämältään lääkäriltä.
9. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

### **Lääkärintarkastukset**

10. Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

- 1) Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
- 2) Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
- 3) Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteellisen tutkimuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.

Raskaana olevan työntekijän käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, jos aikaa niihin ei ole saatu työajan ulkopuolella.

- 4) Työntekijän osallistuessa lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin näihin liittyvine matkoineen. Sama koskee nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Työntekijälle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.
- 5) Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

## **8 a § Perhevapaat**

Työntekijälle maksetaan äitiysvapaan varsinainen palkka kolmelta kuukauden ajalta. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdeksän kuukautta ja työntekijä palaa perhevapaan jälkeen työhön. Isyysvapaan ajalta maksetaan palkkaa kuuden arkipäivän ajanjaksolta. Adoptoitaessa tai otettaessa alle 7-vuotias kasvattilapsi annetaan vastaava (äitiys/isyysvapaa) palkallinen vapaa. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan tai isyysrahaan ja että hän on noudattanut päivärahan nostamista koskevia säännöksiä.

## 9 § Vuosiloma

1. Vuosiloma ja sen korvaus määräytyvät työntekijäin vuosilomasta annetun lain mukaan.
2. Työnantajalla on, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista, oikeus antaa 18 lomapäivää ylittävä kesäloman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lomakauden aikana. Ennen tässä tarkoitettua loman jakamista ja lomakauden ulkopuolella annettavan loman osan ajankohdan määräämistä työnantajan on neuvoteltava asiasta asianomaisen työntekijän kanssa.

Jos 18 vuosilomapäivää ylittävä kesäloman osa (enintään 1 viikko) siirtyy talvikaudelle, on työntekijällä oikeus saada 3 työpäivää lisävapaata.

3. Vakinaisten työntekijöiden vuosilomat on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan järjestämään vuosittain tasapuolisesti kiertäviksi, kuitenkin niin, että perustellut poikkeukset puolin ja toisin otetaan huomioon.
4. Niissä tapauksissa, joissa työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa on sovellettava työntekijäin vuosilomasta annetun lain 10 §:n 1 momenttia, lisätään arkipäiviksi sattuvat vapaapäivät mainitussa lainkohdassa tarkoitettuun jakajaan. Kuitenkaan ei jakajaan saa lukea enempää kuin kuusi päivää viikossa.

## 10 § Lomaltapaluuraha

1. Lakisääteiseltä vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.
2. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan, ellei paikallisesti ole muuta sovitettu, kunkin loman osan päättyessä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty.
3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomaltapaluurahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7§:n 2 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomaltapaluuraha, kuten 2. kappaleessa on määrätty.
4. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaltapaluuraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

Lomarahaa maksetaan vapaaehtoista asepalvelusta suorittamaan lähtevälle kuten asevelvollisuutta suorittamaan lähtevälle.

6. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, ei työntekijä tästä syystä menetä oikeuttaan lomaltapaluuhaan.
7. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahavapaan pitämisestä palkallisena vapaana. Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Työntekijän sairastuessa lomarahavapaaseen noudatetaan vuosilomalain sää-döksiä

## **11 § Palkanmaksu**

1. Työpalkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei yrityskohtaisesti toisin sovi-ta.
2. Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, ammattiyhdistysten jäsenmaksut peritään työntekijän palkasta ja työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä todistus pidätetystä summasta.

## **12 § Muita määräyksiä**

1. Työntekijän tulee noudattaa vaiteliaisuutta kaikissa työnantajan liiketoimintaan liit-tyvissä asioissa.
2. Palvelualojen ammattiliiton toimihenkilöille varataan tilaisuus, sovittuaan asiasta liikkeen toimitusjohtajan, konttoripäällikön tai heidän sijaisensa kanssa, käydä yh-dessä työnantajan edustajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa työolosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työpai-koissa.
3. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin toimenpiteisiin työntekijän terveyden suojelemiseksi. Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan työterveyshuoltolain edellyttämät tarkastukset.
4. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle nyt maksetun normaalipalkan alenemista.
5. Henkilön, jonka tehtävänä on perehdyttää uusia työntekijöitä tai työssäoppijoita ja harjoittelijoita tai valvoa näyttötutkintoja, on oltava ennalta määrätty ja riittävästi tehtävään perehdytetty. Lisäksi henkilölle tulee varata riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseksi.
6. Työnantaja antaa työntekijälle oikeuden osallistua Palvelualojen ammattiliiton so-pimusalatoimikunnan, valiokuntien, hallituksen ja edustajiston kokouksiin sekä liit-tokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä tuotannollista estettä. Työntekijän



on ilmoitettava kokoukseen osallistumisestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

### **13 § Työsäännöt**

Työntekijän on noudatettava liikkeessä kulloinkin voimassa olevaa ohjesääntöä ja työjärjestystä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

### **14 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu**

1. Palvelutyönantajien ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä kulloinkin voimassaolevaa luottamusmiessopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana. Yrityksissä, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, työntekijöillä on oikeus valita pääluottamusmies.
2. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä missä he ovat tavattavissa.
3. Niissä kuvavalmistamoissa, joissa työntekijäin määrä on vähintään 20, suoritetaan luottamusmiehelle kuukausittain korvaus. Korvauksen suuruus on 1.5.2018 lukien 92,30 euroa kuukaudessa.

Työsuojeluvaltuutetulle vuoritetaan samoin edellytyksin kuin luottamusmiehelle kuukausittain korvaus. Korvauksen suuruus on 1.5.2018 lukien 36,30 euroa kuukaudessa.

4. Osapuolten saatua tietää luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai näiden varamiehen työsuhteen päättämisestä, selvitetään osapuolten välillä viipymättä perusteet työsuhteen päättämiselle.

### **15 § Ryhmähenkivakuutus**

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

### **16 § Työpaikkakokoukset**

Palvelualojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

## 17 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijällä on oikeus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu hänen perhettään kohdanneesta sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvasta ennalta arvaamattomasta syystä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai muun hänen taloudessaan asuvan vastaavan ikäisen lapsen tai vammaisen hoitotukea saavan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus on lapsen vanhemmalla, joka ei asu samassa taloudessa.

### **Soveltamisohje:**

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Palkallinen poissaolo ei kuitenkaan saa ylittää kolmea päivää.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. Esteellisyyteen rinnastuu tilanne, jossa toinen huoltajista on esinyt osallistumasta lapsen hoitoon työttömyysturvalain mukaiseen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

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

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

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli tämä sattuu hänen työpäiväkseen.
4. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

## **18 § Keskusjärjestösopimukset**

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia:

Yleissopimus  
Yhteistoimintasopimus  
Alkoholi- ja huumesuositus  
Työpaikkaruokailusopimus  
Hyvityssakkopöytäkirja  
Luottamusmiessopimus, soveltamisohjeineen  
Koulutussopimus PALTA/PAM

## **19 § Paikallinen sopiminen**

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

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

Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti siten, että työehtosopimuksen vähimmäistaso säilyy. Paikallisella sopimuksella ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen syrjäyttämistä.

Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on tehtävä kirjallisesti, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

## **20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijän luottamusmiehen kesken ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

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

## **21 § Työtaistelutoimenpiteet**

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

## **22 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa 1.2.2018 alkaen 29.2.2020 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Helsingissä 7. päivänä toukokuuta 2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

## Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja

LTK:n Erityisalojen Työnantajaliiton ja Teknisten ja Erikoisammattien Liiton väliseen kuva-  
valmistamoita koskevaan työehtosopimukseen.

**1 §** Tällä pöytäkirjalla liitot sopivat työehtosopimuksen 7 § 3. kohdan mukaisesta työajan-  
lyhentämisestä.

### **2 § Soveltamisala**

Työaikaa lyhennetään niissä työaikamuodoissa (mm. päivätyö, kaksivuorotyö), joissa  
säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma  
sekä, että hänen vuotuista työaikaa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapäivät,  
juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhentäminen tapahtuu ansiotasoa alentamatta.

### **3 § Vapaan kertyminen**

Vapaata annetaan tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	18	työpäivää	1	vapaa	tai	8	tuntia
"	36	"	2	vapaata	"	16	"
"	54	"	3	"	"	24	"
"	72	"	4	"	"	32	"
"	90	"	5	"	"	40	"
"	108	"	6	"	"	48	"
"	126	"	7	"	"	56	"
"	144	"	8	"	"	64	"
"	162	"	9	"	"	72	"
"	179	"	10	"	"	80	"
"	196	"	11	"	"	88	"
"	208	"	12	"	"	96	"
"	213	"	12,5	"	"	100	"

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän työstä poissaolo-  
päivät, joilta työnantaja maksaa palkkaa tai ansionmenetystä. Työajan lyhennys ei kui-  
tenkaan kerry vuosiloman aikana. Työehtosopimuksen määräykseen perustuva lo-  
man pidennys katsotaan kuitenkin säännöllisten työpäivien veroiseksi.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllistä työpäiviä kartuttavaan aikaan, katso-  
taan vapaapäivä pidetyksi.

#### **4 § Vapaan antaminen**

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen sen antamista.

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Ellei paikallisesti toisin sovita, annetaan vapaa työvuoro kerrallaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

#### **5 § Viikkoylityö**

Mikäli työntekijän säännöllinen työaika lyhenee annettavien vapaapäivien johdosta, maksetaan vapaapäivinä tehdystä työstä korvaus kuten viikkoylityöstä.

#### **6 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi**

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

#### **7 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä pöytäkirja on voimassa kuten kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 1. päivänä huhtikuuta 1995

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

TEKNISTEN JA ERIKOISAMMATTIEN LIITTO ry

**Kilpailukyky sopimuksen 14.6.2016 mukainen kertymätaulukko  
Voimassa 1.1.2017 lukien.**

vähintään 18 työpäivää	6 tuntia vapaata
" 36 "	12 "
" 54 "	18 "
" 72 "	24 "
" 90 "	30 "
" 108 "	36 "
" 126 "	42 "
" 144 "	48 "
" 162 "	54 "
" 179 "	60 "
" 196 "	66 "
" 208 "	72 "
" 213 "	78 "

Helsingissä 25. päivänä lokakuuta 2016

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM



**Palvelualojen työnantajat PALTA ry**  
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki  
Vaihde 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)



**Palvelualojen ammattiliitto PAM ry**  
Paasivuorenkatu 4-6 A, PL 54, 00531 Helsinki  
Puhelin 020 774 002  
[www.pam.fi](http://www.pam.fi)