Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus

2.6.2025 – 29.2.2028

Sisällysluettelo

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

PALTA RY
PAM RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KUVANVALMISTAMOITA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Aika: 2.6.2025 (neuvottelutulos on hyväksytty osapuolten hallinnoissa)

Paikka: Etäyhteyksin

Läsnä:

Palvelualojen työnantajat Palta ry	Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Tuomas Aarto	Markku Saikkonen
Minna Ääri	Anu Kähkönen
Simopekka Koivu	
Maija Mäntylä	

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet kuvanvalmistamoita koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 2.6.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä kuvanvalmistamoalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkkaratkaisu

2.1 Palkantarkistukset vuosina 2025–2027

Vuosi 2025

Palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Alan palkkatason kuvaajia ja vuorolisiä korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Alan palkkatason kuvaajia ja vuorolisiä korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Vuonna 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu

Palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

Alan palkkatason kuvaajia ja vuorolisiä korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla

Palkkoja ja vaatimustasojen mukaisia vähimmäispalkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Helsingissä 2.6.2025

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Tuomas Aarto Minna Ääri

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Markku Saikkonen Anu Kähkönen

KUVANVALMISTAMOITA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tällä työehtosopimuksella määrätään Palvelualojen työnantajat PALTA:an kuuluvien kuvanvalmistusta 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. Jokainen työpaikalla työskentelevä työntekijä on työsuhdemuodosta riippumatta perehdytettävä huolellisesti työtehtävään ja työturvallisuuteen.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Elleivät työnantaja ja työntekijä irtisanomisajasta toisin sovi, noudattaa työnantaja seuraavia työsuhteen keskeytymättömään kestoon 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.

Elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi, irtisanomisaika on työntekijän irtisanoessa työsopimuksen:

- 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:

Taso A:	**Taso B:**
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 seurantaa.	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.

   Alan palkkatason kuvaajat ovat seuraavat:

   1.7.2025 alkaen

   A. 1 894,78 euroa – 2 577,39 euroa

   B. 2 020,17 euroa – 2 798,60 euroa

1.6.2026 alkaen

A. 1 949,73 euroa – 2 652,13 euroa

B. 2 078,75 euroa – 2 879,76 euroa

1.6.2027 alkaen

A. 1 996,52 euroa – 2 715,78 euroa

B. 2 128,64 euroa – 2 948,87 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

   Pöytäkirjanmerkintä:
   Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikoilla pyritään käymään säännönmukaisesti esim. kehityskeskustelujen yhteydessä kerran vuodessa myös palkkakeskustelu työntekijöiden henkilökohtaisesta palkanmääräytymisperusteesta.

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 6 kuukauden ajalta voidaan palkka maksaa tuntipalkkana.

   Osa-aikatyöntekijän keskimääräinen viikkotyöaika on sovittava kirjallisessa työsopimuksessa.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka työsopimuksen mukaisten työtuntien määrä on enintään 30 tuntia viikossa tai tämän työehtosopimuksen 7 §:n 1 kohdan 2 kappaleessa tarkoitetussa tapauksessa enintään keskimäärin 30 tuntia viikossa.

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

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

5. V u o r o t y ö l i s ä

- Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltavuoron vuorotyötunneilta erityistä vuorotyölisää. Lisän suuruus on 1.7.2025 lukien on 1,00 euroa tunnilta, 1.6.2026 lukien 1,03 euroa tunnilta ja 1.6.2027 lukien 1,05 euroa tunnilta.
- Mikäli työaika alkaa klo 10.00 tai sen jälkeen, eikä työ ole vuorotyötä maksetaan klo 14.00 jälkeen tehdyistä tunneista 1.7.2025 lukien 1,00 euroa tunnilta, 1.6.2026 lukien 1,03 euroa tunnilta ja 1.6.2027 lukien 1,05 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.

Tasoitusvapaa 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. Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on 12 kuukautta.

Pöytäkirjamerkintä:
Työnantaja saa vaihtoehtoisesti noudattaa vuoden 2020 ajan 31.1.2020 umpeen menneen työehtosopimuksen määräystä:

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso on 12 kuukautta. Ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia 80 tunnin lisätyöstä kalenterivuodessa.

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 kappaleessa tarkoitetuin tavoin keskimääräiseksi, annetaan työntekijälle ajanjakson aikana yhtä monta vapaapäivää kuin mihin hän edellistä kappaletta soveltaen olisi ollut oikeutettu.

Viikkolepo järjestetään työaikalain 27 §:n mukaisesti. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

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 kappaleen 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 työaikalaissa 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.

10. Liukuva työaika

Työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen työnantaja ja työntekijä saavat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;

2) työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;

3) lepoaikojen sijoittamisesta;

4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään viisi tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia kahdentoista kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä:
Palta ja Pam pitävät hyvänä, että liukuvan työajan raamit sovitaan luottamusmiehen tai muutoin yhdessä henkilöstön kanssa.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla myös kokonaisina päivinä.

11. Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 24 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan tuntipalkkaa.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, mutta kuitenkin enintään 2 tunnilla. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville eikä sunnuntaille.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet pyritään kirjaamaan koulutussuunnitelmaan. Koulutus ja kehittämistilaisuudet ilmoitetaan työvuorosuunnittelun aikataulun puitteissa.

8 § Sairausajan palkka

1. Työntekijälle, joka estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai rikollisella toiminnallaan, tai törkeällä tuottamuksella, maksetaan sairausajan palkkaa ajanjakson työpäiviltä seuraavasti:

Työsuhde jatkunut yhdenjaksoisesti ennen työkyvyttömyyden alkua	**Palkallisen jakson pituus**
1 kk – alle 3 v	28 päivää
3 v - alle 5 v	35 päivää
5 v - alle 10 v	42 päivää
10 v -	56 päivää

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

Työsuhteen keston estämättä, työntekijä on oikeutettu vähintään 28 päivän palkalliseen jaksoon poissaolon johtuessa työtapaturmasta. Mikäli vakuutusyhtiö katsoo, että työtapaturma ei ole korvattavuuden piirissä noudatetaan mitä 8 §:ssä on määrätty sairausajan palkasta.

Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen sairausajan palkan jaksoon, vaan sairausajan palkkaa maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta.

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 kestävän 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 seurantaa 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 perhevapaisiin määräytyy työsopimuslain, työehtosopimuksen ja sairausvakuutuslain mukaisesti.

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 terveyskeskuksen todistuksen 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 hyväksyttyihin 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 hänen lakisääteisen raskaus- ja adoptiovapaansa ajalta säännöllisen työajan palkkaa ilman lisiä enintään 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkkaa ilman lisiä 36 arkipäivältä. Adoptoitaessa tai otettaessa alle 7-vuotias kasvattilapsi annetaan vastaava palkallinen vapaa. Palkanmaksu edellyttää, että työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään yhdeksän kuukautta ja työntekijä palaa perhevapaan jälkeen työhön.

Palkkana maksetaan

a) palkan ja sairausvakuutuslain raskaus- tai vanhempainrahan erotus tai

b) työnantaja maksaa palkan ja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan.

Työnantaja päättää käytetäänkö vaihtoehtoa a) vai b).

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

Lapsen syntymä

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

Pöytäkirjamerkintä:
Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei työntekijällä ole sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n tilanteissa.

Pöytäkirjamerkintä:
8 a §:n mukaista palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Siirtymämääräykset:

8 a §:n määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 2.5.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 2.5.2023, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä 44 §:n mukaisesti.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 28.2.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 2.5.2023 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

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 sovittu, 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.

   Lomaraha 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 lomaltapaluurahaan.

7. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan pitämisestä palkallisena vapaana. Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Työntekijän sairastuessa lomarahavapaaseen noudatetaan vuosilomalain säädöksiä.

11 § Palkanmaksu

1. Työpalkat maksetaan kerran kuukaudessa, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Työnantaja ilmoittaa palkanmaksuajan muuttumisesta hyvissä ajoin mutta kuitenkin viimeistään 2 kuukautta ennen maksupäivän vaihtumista.

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 liittyvissä asioissa.
2. Palvelualojen ammattiliiton toimihenkilöille varataan tilaisuus, sovittuaan asiasta liikkeen toimitusjohtajan, konttoripäällikön tai heidän sijaisensa kanssa, käydä yhdessä työnantajan edustajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa työolosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työpaikoissa.
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 sopimusalatoimikunnan, valiokuntien, hallituksen ja valtuuston kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä tuotannollista estettä. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemasta 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 voimassa olevaa 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 1.7.2025 lukien 105,65 euroa kuukaudessa, 1.6.2026 lukien 108,71 euroa kuukaudessa ja 1.6.2027 lukien 111,32 euroa kuukaudessa.

   Työsuojeluvaltuutetulle vuoritetaan samoin edellytyksin kuin luottamusmiehelle kuukausittain korvaus. Korvauksen suuruus on 1.7.2025 lukien 41,55 euroa kuukaudessa, 1.6.2026 lukien 42,75 euroa kuukaudessa ja 1.6.2027 lukien 43,78 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 estynyt 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 yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn 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 syrjäyttämisestä.

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 2.6.2025 alkaen 29.2.2028 saakka.

Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä kuvanvalmistamoalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa

työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

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

Helsingissä 2. päivä kesäkuuta 2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja

LTK:n Erityisalojen Työnantajaliiton ja Teknisten ja Erikoisammattien Liiton väliseen kuvavalmistamoita koskevaan työehtosopimukseen.

1 § Tällä pöytäkirjalla liitot sopivat työehtosopimuksen 7 § 3. kohdan mukaisesta työajanlyhentämisestä.

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 poissaolopäivät, joilta työantaja maksaa palkkaa tai ansionmenetystä. Työajan lyhennys ei

kuitenkaan kerry vuosiloman aikana. Työehtosopimuksen määräykseen perustuva loman pidennys katsotaan kuitenkin säännöllisten työpäivien veroiseksi.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllistä työpäiviä kartuttavaan aikaan, katsotaan 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

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

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Siltasaarenkatu 18 A,
PL 54, 00531 Helsinki
Puhelin 030 100 600
www.pam.fi

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.