

Golf-alan
työehtosopimus
21.4.2023 – 31.1.2025

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § Soveltamisala.....	3
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	3
3 § Työsuhteen alkaminen	3
4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus	4
5 § Palkkaus	5
6 § Palkanmaksu	5
7 § Työaika	6
8 § Lepoajat.....	9
9 § Arkipyhät.....	9
10 § Korotettu palkka.....	10
11 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ.....	12
12 § Esimiehen työaika.....	12
13 § Vuosiloma.....	13
14 § Lomaltapaluuraha	14
15 § Sairastuminen.....	15
16 § Lääkärintarkastukset.....	16
17 § Tilapäiset poissaolot	18
18 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa	19
19 § Matkakustannusten korvaus	20
20 § Työpaikkaruokailu.....	20
21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus.....	20
22 § Ryhmähenkivakuutus	21
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	21
24 § Paikallinen sopiminen	22
25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut.....	22
26 § Kokoontuminen työpaikalla	22
27 § Työtaistelutoimenpiteet.....	23
28 § Neuvottelujärjestys	23
29 § Sopimuksen voimassaoloaika	23
GOLF-ALAN PALKAT	24
KOULUTUSSOPIMUS.....	26
Työsopimus golf-alan työntekijät.....	29
Työsopimus kenttämestarit	30

GOLF-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Paikka Allekirjoitetaan sähköisesti

Aika 21.4.2023 (neuvottelutulos on tullut em. päivänä hyväksytyksi osapuolten hallinnoissa)

Päätettiin uudistaa golf-alan työehtosopimus liittojen välillä 17.4.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti.

1. Sopimuskausi

21.4.2023 – 31.1.2025

Sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen asti, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

2. Palkkaratkaisu

Palkantarkistukset 2023

Palkkoja korotetaan 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 %.

Palkkataulukoita korotetaan 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 %.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.4.2023 lukien 3,5 %.

Palkantarkistukset vuonna 2024

Palkkoja korotetaan 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 %.

Palkkataulukoita korotetaan 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 %.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.2.2024 lukien 2,5 %.

Palkkojen korotusajankohdasta johtuva yhden prosentin kustannusvaikutus

Sopimus ei sisällä kertaerää, mutta kertaerää vastaava yhden prosentin palkkoja korottava kustannusvaikutus on huomioitu palkankorotusten ajankohtien aikaistamisilla.

3. Perhevapaatyöryhmä

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää 31.1.2024 mennessä työehtosopimuksen perhevapaita koskevan määräyksen toimitusta ottamalla huomioon 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen tavoitteet. Mahdolliset muutokset työehtosopimukseen tehdään kustannusneutraalisti.

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Markku Saikkonen

Anu Kähkönen

GOLF-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta noudatetaan golf-alalla toimivien yritysten palveluksessa oleviin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (myöh. työntekijä).

Sopimusta sovelletaan myös muuhun kuin golf-alan pääasialliseen toimintaan silloin, kun on kysymys tätä toimintaa täydentävästä tai tukevasta epäitsenäisestä toiminnasta.

2. Sopimus ei koske yrityksen johtoon kuuluvia kuten esim. toimitus- ja toiminnanjohtajia, jotka edustavat työnantajaa tämän sopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrättäessä, ellei toisin ole sovittu.

Johtavassa asemassa olevien kenttämestareiden kanssa, jotka toimivat työnjohtajina ja esimiesasemassa, voidaan sopia työaikalain 38 §:n mukaisesti erillisestä kuukausikorvauksesta, joka sisältää lisä-, yli- ja sunnuntai-työkorvaukset.

Sopimus ei koske työsuhteita, mitkä kalenterivuoden aikana yhdessä tai useammassa erässä ovat kestäneet alle 150 työtuntia eikä alle 16-vuotiaiden tilapäisiä työsuhteita, ellei toisin ole sovittu. Määräaikaisen työsuhteen kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa yli 150 tuntia sopimusta sovelletaan seuraavan palkanmaksujakson alusta lukien, ellei ole sovittu sen soveltamisesta työsuhteen alusta lukien.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:
 - Yleissopimus (LTK-SAK) 15.11.1990
 - Luottamusmiessopimus (PT-SAK) 29.9.1995
 - Hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK) 26.1.1988
 - Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä (LTK-SAK) 3.4.1989
 - Koulutussopimus (liite 2)

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti toisen osapuolen niin vaatiessa.
2. Työntekijälle on annettava työsopimuslain 2:4 §:n mukainen kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista, jolleivät ne käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Työehtosopimusosapuolet suosittelevat liitteenä olevan mallin mukaista kirjallista työsopimusta.

3. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa.
4. Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan.
5. Koeaikana voidaan työsopimus molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.
6. Työntekijän palatessa kohtuullisessa ajassa aikaisemman työnantajan palvelukseen ja entisen kaltaiseen työhön koeaikaa ei sovelleta, ellei siihen ole erityistä syytä. (esim. edellisen työsuhteen lyhytaikaisuus)
7. Työnantaja tai tämän edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus

Irtisanomisaika

1. Jollei muusta ole sovittu, on työnantajan irtisanoessaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatettava seuraavia työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

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

2. Jollei muusta ole sovittu, on työntekijän irtisanomisaika:

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

3. Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka.
4. Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaava määrä, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä ottaen huomioon työsopimuslain 2 luvun 17 §:n määräykset.

5. Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä jättää työnsä ennen sovitun työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle täten aiheuttamansa vahinko, kuitenkin enintään kahden viikon palkka tai jos laiminlyödyn työkauden osa on tätä lyhempi, sen palkkaa vastaava määrä.

Työnantajan päätettyä määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsuhteen ennen sovitun työkauden päättymistä määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain mukaan.

6. Mitä on todettu irtisanomisesta, ei sovelleta tapauksissa, joissa työsuhde voidaan lain tai tämän sopimuksen mukaan purkaa tai muutoin lopettaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

Lomautus

7. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen, ellei paikallisesti 24 §:n mukaisesti ole sovittu lyhyemmästä ajasta.
8. Työnantajan todetessa lomautustarpeen neuvotellaan työpaikan luottamusmiehen ja työnantajan välillä lomautettavista työntekijöistä.
9. Lomautuksen ennakoilmoituksen ja lomautusilmoituksen osalta noudatetaan työsopimuslain mukaista menettelyä.
10. Lomautus voidaan keskeyttää määräajaksi, jos työnantaja ja työntekijä näin keskenään sopivat. Keskeytyksen jälkeen lomautus jatkuu ilman uutta lomautusilmoitusaikaa.

5 §

Palkkaus

Työntekijän palkka määräytyy oheisen palkkaliitteen (liite 1) mukaisesti.

Työvuoroluetteloon merkityiltä työvuoroilta, jotka sijoittuvat klo 23:00 – 05:00 väliselle ajalle, maksetaan yötyölisää, jonka suuruus sovitaan paikallisesti.

6 §

Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kerran kuukaudessa, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjanmerkintä:

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

2. Palkka on maksettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä. Ellei tämä palkkahallinnollisista syistä ole mahdollista, on palkka maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä.

3. Tämän sopimuksen voimaan tullessa noudatettua palkanmaksukäytäntöä voidaan jatkaa.
4. Palkanmaksun yhteydessä työntekijän tulee saada laskelma siitä, mistä eristä palkka muodostuu sekä miltä ajanjaksolta se maksetaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Laskelmasta tulee ilmetä säännöllisen työajan palkka, eri lisät, sunnuntai-, ylityö- sekä mahdolliset muut korvaukset.

5. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken kalenterikuukautta lasketaan päiväpalkka jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 21.5.
6. Tuntipalkanjakaja on luku 161 käytettäessä työaikalain 7 §:n mukaista jaksotyöaika. Tuntipalkanjakaja on luku 172 käytettäessä työaikalain 5 §:n mukaista yleistyöaika ja viikkotyöajan ollessa 40 tuntia.
7. Tämän työehtosopimuksen 10 §:ssä mainittu korotettu palkka on suoritettava viimeistään kuukauden kuluessa asianomaisen työaikajakson päättymisestä lukien. Tasoittumisjaksoa käytettäessä maksamisesta voidaan sopia toisin.

Vaatus saamatta jääneestä korvauksesta on tehtävä laissa säädetyssä ajassa.

7 §

Työaika

Säännöllinen työaika golf-alalla määräytyy joko

- työaikalain 5 §:n (ns. yleistyöaika) mukaisesti tai
- työaikalain 7 §:n (jaksotyöaika) ja tämän työehtosopimuksen 7 § määräysten mukaisesti.

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on enintään 12 kuukautta molemmissa työaikamuodoissa.

Säännöllinen työaika jaksotyössä

Jaksotyön säännöllinen työaika voidaan järjestää joko

- yhden viikon jaksossa, jolloin viikon työaika voi olla enintään 37,5 tuntia,
- kahden viikon jaksossa, jolloin kahden viikon työaika voi olla enintään 75 tuntia,
- kolmen viikon jaksossa, jolloin kolmen viikon työaika voi olla enintään 112,5 tuntia tai
- keskimääräisesti järjestettynä jaksotyönä, jolloin työajan tulee tasoittua enintään 52 viikossa työntekijän säännölliseen työaikaan, joka voi olla
 - enintään 37,5/vko
 - enintään 75 tuntia/ 2 viikkoa tai
 - enintään 112,5 tuntia/ 3 viikkoa.

Työajan sijoittelun rajat jaksotyössä

Työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.

Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei toisin ole sovittu.

Päivittäinen säännöllinen työaika on 4-12 tuntia, ellei työntekijän kanssa poikkeavasti toisin sovita.

Pysyvistä poikkeuksista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa.

Mikäli varsinaisen työajan määrittely on käytännössä vaikeata esim. päivittäisen työajan jakautuessa useaan osaan, niin työnantaja ja työntekijä voivat sopia etukäteen kertakorvauksesta ja päivän työajan pituudesta. Jos työajasta ei ole sovittu, se voi olla enintään 8 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä:

Kertakorvauksesta sopimisen ei tule johtaa siihen, että todellisesta työajasta maksettu palkka alittaa sovittun taulukkopalkan.

Työvuoroluettelon laatiminen jaksotyössä

Työvuoroluettelo on merkittävä työvuorojen alkamis- ja päättymisajat mahdollisimman tarkasti.

Kutakin työaikajaksoa koskeva työvuoroluettelo on laadittava etukäteen ja on asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan nähtäville vähintään viikkoa ennen sen alkamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikajaksolla tarkoitetaan yhtä, kahta tai kolmea viikkoa.

Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia siirrettäväksi työtunteja sekä viikon toinen vapaapäivä (ei viikkolepo) myöhemmillä jaksoilla annettavaksi ilman, että niillä on tällöin vaikutusta lisä- tai ylitöiden määrään.

Siirretyt tunnit ja vapaapäivät on annettava viimeistään 12 viikon kuluessa ko. työaikajakson alkamisesta lukien sekä niiden teettämisestä on pidettävä erillistä luettelo. Tätä määräystä ei voi soveltaa tasoittumisjärjestelmää käytettäessä.

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

Muutos ja se, kenen aloitteesta muutos suoritetaan, on merkittävä työvuoroluettelo. Muutoksen kohdistuessa viikon vapaapäiviin, annetaan tilalle uusi vapaapäivä, ellei toisin ole sovittu.

Vuosilomaa annettaessa lyhenee jaksojen työaika täyttä lomaviikkoa kohden 37,5 tuntia. Annettaessa lomaa vajaina viikkoina lyhenee työaika samassa suhteessa.

Keskimääräisenä järjestetty jaksotyö

Jaksotyöaika voidaan myös järjestää keskimääräisenä siten, että työaika tasoitetaan enintään 52/51 viikon pituisena tasoittumiskautena

- yhden viikon jaksoa käytettäessä keskimäärin 37,5 tuntiin
- kahden viikon jaksoa käytettäessä keskimäärin 75 tuntiin
- kolmen viikon jaksoa käytettäessä keskimäärin 112,5 tuntiin

Keskimääräisesti järjestetyssä jaksotyössä yksittäisen jakson enimmäistyöaika voi olla:

- 1-viikkoisjaksoa käytettäessä 50 tuntia
- 2-viikkoisjaksoa käytettäessä 100 tuntia
- 3-viikkoisjaksoa käytettäessä 150 tuntia

Keskimääräisen työajan käyttäminen edellyttää, että työnantaja laatii ohjeellisen työajan tasoittumissuunnitelman ennen tasoittumisjakson alkua. Tasoittumissuunnitelmassa suunnitellaan se, miten työntekijän työaika tasoittuu käytössä olevan tasoittumisjakson aikana säännölliseen työaikaan:

- 1-viikkoisjaksoa käytettäessä 37,5 tuntiin
- 2-viikkoisjaksoa käytettäessä 75 tuntiin
- 3-viikkoisjaksoa käytettäessä 112,5 tuntiin.

Tasoittumissuunnitelmassa tulee ilmoittaa sen sisältämien työaikajaksojen arvioidut tuntimäärät.

Tasoittumissuunnitelmaa laadittaessa on siitä neuvoteltava luottamusmiehen kanssa.

Tasoittumissuunnitelma on pantava vähintään kahta viikkoa ennen sen voimaantuloa ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan henkilöstön nähtäville.

Pöytäkirjamerkintä:

Tasoittumissuunnitelma on nimensä mukaisesti suunnitelma, joka voi muuttua tasoittumissuunnitelman kuluessa.

Tasoittumisjakson aikana vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson säännöllinen työaika on työstä poissaolopäivää kohden enintään keskimäärin 7 tuntia 30 minuuttia. Poissaoloajan tunnit tasoitetaan edellä mainittua ylittävältä osalta tasoittumiskauden seuraavilla työaikajaksoilla.

8 §

Lepoajat

Vuorokausilepo ja lepoajat työvuoron aikana

Päivittäisten työvuorojen välinen lepoaika on järjestettävä vähintään 10 tunniksi.

Päivittäisen yhdenjaksoisen työajan ylittäessä kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Työajan ylittäessä kymmenen tuntia lepoaika on vähintään tunti, joka voidaan jakaa kahteen osaan, ellei toisin sovita.

Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Lepo- ja ruokailuajoista voidaan sopia toisin työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

Viikkolepo

Työntekijälle on annettava yhdenjaksoinen vähintään 35 tunnin viikoittainen vapaa-aika kerran seitsemän päivän aikana. Se voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän ajanjakson aikana.

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.

Keskimääräistä jaksotyöaikaä käytettäessä on työntekijälle annettava kutakin viisipäiväistä työviikkoa kohden kaksi vapaapäivää, joista toinen on viikkolepopäivä. Toinen vapaapäivä voidaan antaa joko sen viikon aikana, miltä se on ansaittu tai yhdistäen se muihin vapaapäiviin kunkin työaikajakson (1, 2 tai 3 viikkoa) tai tasoittumisjakson kuluessa. Mikäli toinen vapaapäivä annetaan sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään liittyen.

9 §

Arkipyhät

Arkipyhät lyhentävät työaikaä. Edellytyksenä on, että työsuhte on kestänyt vähintään neljä kuukautta ennen arkipyhää ja että työntekijä on ollut työssä arkipyhäviikolla.

Lyhennykseen on oikeutettu myös työntekijä, jolle ennen ko. arkipyhää voimassa olevasta ja sitä edeltäneistä samaan työnantajaan olleista työsuhteista on kertynyt vähintään neljän kuukauden pituinen työsuhte, ja joka välittömästi ennen arkipyhää on ollut työsuhteessa vähintään kaksi viikkoa.

Tämä säännös tulee voimaan sopimuskauden alusta lukien ja sitä noudatetaan 1.2.2010 jälkeen alkaneisiin työsuhteisiin.

Lyhennys annetaan arkipyhän sisältämällä työaikajaksolla, kalenterivuoden loppuun mennessä tai käytettävän tasoittumiskauden aikana.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuja arkipyhiä ovat pitkäperjantai, juhannuspäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä ja joulupäivä.

Työntekijän ollessa pois sellaisena arkipyhänä, joka ei lyhennä työaikaa, tasoi-tetaan näin tekemättä jäänyt työ arkipyhää edeltävien tai sitä seuraavien työai-kajaksojen aikana. Tästä aiheutuva työajan pidennys ei aiheuta lisä- eikä ylityön muodostumista.

10 § Korotettu palkka

Noudatettaessa työaikalain 5 §:n mukaista yleistyöaikaa, korotettu palkka mää-räytyy työaikalain mukaan.

Työaikalain 7 §:n mukaista jaksotyöaikaa noudatettaessa korotettu palkka mää-räytyy työaikalain ja tämän työehtosopimuksen 10 § määräysten mukaisesti.

Lisätyö jaksotyössä

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään työsopimuksen mukaisen työajan li-säksi, mutta joka ei ylitä 40 t/ vkoa tai 80 t/2 vkoa tai 120 t/3 vkoa kohden.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Lisätyöstä maksetaan kultakin tunnilta yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö jaksotyössä

Ylityötä on yhden/kahden/kolmen viikon jakson aikana 40/80/120 tunnin lisäksi tehty työ.

Ylityötunneilta, jotka nousevat enintään 8/12/18 tuntiin yhden/kahden/kolmen viikon jakson aikana maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta tun-neilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

Ylityöksi ei lueta sitä työtä, minkä työntekijä suorittaa korvauksena siitä ajasta, jonka hän on ollut poissa työstä esimiehen luvalla.

Vajaan työaikajakson lisä- ja ylityö jaksotyössä, kun käytössä ei ole tasoittumisjärjestelmää

Ennen työvuorolistan laatimista tiedossa olleen sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson lisä- ja ylityökorvaukseen oikeuttava aika tode-taan siten, että lasketaan, montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 7 tuntia 30 minuuttia pitempi.

Sanotun tuntimäärän ylittävältä puolelta tunnilta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Työajan ylittäessä 8 tuntia maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työaikajakson jäädessä vajaaksi sellaisen syyn vuoksi, joka ei ole ollut tiedossa työvuorolistaa laadittaessa, ei lisä- ja ylityökorvauksia suoriteta suunniteltujen työvuorojen osalta.

Tasoittumisjärjestelmän ylityö jaksotyössä

Yksittäinen jakso

Ylityö korvataan yksittäisellä jaksolla seuraavasti:

- Yhden viikon jaksoa käytettäessä 50 tuntia ylittävstä työstä 8 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.
- Kahden viikon jaksoa käytettäessä 100 tuntia ylittävstä työstä 12 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.
- Kolmen viikon jaksoa käytettäessä 150 tuntia ylittävstä työstä 18 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.

Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana, ei näitä tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa. Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumiskauden.

Työnantajan päättäessä työntekijän työsuhteen ennen kuin tämän työaika on tasoittunut työaikasuunnitelman mukaisesti, maksetaan ylimenevät tunnit seuraavasti:

Lasketaan, montako tuntia tehty työaika on kesken jääneenä ajanjaksona keskimäärin viikkoa kohti 40 tuntia pitempi. Näin lasketut tunnit korvataan 40 tuntiin saakka lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla ja 40 tunnin ylimenevältä tunneilta siten, että puolet korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

Työsuhteen päättyessä purkamiseen tai työntekijästä johtuvaan syyhyn, maksetaan tässä pykälässä mainitut korvaukset yksinkertaisella tuntipalkalla tai kertynyt mahdollinen työtuntien alijäämä vähennetään työntekijän palkasta.

Tasoittumiskauden päättyminen

Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan se vähentää työntekijän palkasta.

Tasoittumiskauden päättyessä mahdollinen ylijäämä korvataan siten, että lisätyönä yksinkertaisella palkalla korvataan ne tunnit, jotka eivät keskimäärin ylitä 40 t/vkoa tai 80 t/2 vkoa tai 120 t/3vkoa kohden. Ylityötunneilta, jotka nousevat

enintään 8/12/18 tuntiin yhden/kahden/kolmen viikon jaksoa kohden keskimäärin maksetaan 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta keskimääräisiltä ylityötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

Ylityön vaihtaminen vapaaseen

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvien osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta.

Vapaa-aika on annettava ja otettava 4 kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

Vapaa-aika voidaan antaa ja ottaa myös 6 kuukauden kuluessa, mikäli työaika on järjestetty keskimääräisenä enintään 52/51 viikon ajalle.

Sunnuntai-, aatto- ja vapaapäivätyö

Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu kokonaispalkka.

Vappu- sekä juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu kokonaispalkka.

Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan korvauksena 50 %:lla korotettu palkka.

11 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ

Varallaolosta ja siihen liittyvistä velvoitteista ja korvauksista sovitaan kirjallisesti.

Työnantajan kutsuun perustuvasta työajan ulkopuolella tapahtuneesta yrityksen toiminnalle välttämättömästä huolto- ja korjaustyöstä maksetaan työhön käytetyn ajan lisäksi hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:

- A. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.
- B. Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, niin maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

12 § Esimiehen työaika

Esimiehen, jonka tehtävänä on itse järjestää työaikansa, on noudatettava tämän työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, ellei työnantaja muuta edellytä.

Esimies ei saa tehdä ylityötä ilman työnantajan suostumusta, ellei liiketoiminta sitä välttämättä edellytä. Tällöin ylityön tekemisestä on ilmoitettava työnantajalle heti, kun se on mahdollista.

13 §

Vuosiloma

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

Loman pituus

1. Toistaiseksi voimassa olevissa ja yli vuoden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa loman pituus määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Toistaiseksi voimassa olevassa yli vuoden kestäneessä työsuhteessa on vuosilomasta annettava vähintään yksi viikko kesälomakauden (2.5. – 30.9.) aikana, jollei toisin sovita.
3. Enintään vuoden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa voidaan sopia vuosilomalain mukaisen lomakorvauksen maksamisesta joko kuukausittain tai työsuhteen lopussa ottaen huomioon vuosilomalain määräykset oikeudesta vapaaseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuosilomalain 2 luvun 7 §:n lisäksi työssäolon veroisina päivinä pidetään työehtosopimuksen mukaan palkallisia päiviä sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n hallinnon kokouksiin osallistumispäiviä.

Lomapalkka

4. Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.
5. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla näin saatu lomapäivän palkka lomapäivien lukumäärällä.
6. Lomapalkka tasataan seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijän todellista palkkaa vastaavaksi.
7. Tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja -korvaus on lomanmääräytymisvuoden ansiosta:
 - 9 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
 - 11,5 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden

Lomanmääräytymisvuoden (1.4. - 31.3.) ansio muodostuu:

- työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätä- ja ylityön ajalta maksettua korotusosaa
- poissaoloajalta maksetusta palkasta (vuosilomalaki 7.2 §:n kohdat 1-4 ja 7) laskennallisesta palkasta

Työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallista palkkaa seuraavasti:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
- erityis-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman ajalta
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

14 § Lomaltapaluuraha

1. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä lomapalkastaan. Lomaltapaluuraha maksetaan kunkin lomajakson päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
2. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomalain mukaan ansaittuja lomapäiviä vastaavasta lomapalkasta.
3. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai sen päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen syiden takia.
4. Näissä tapauksissa lomaltapaluuraha maksetaan työntekijän töihin paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
5. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomapalkasta ja -korvauksesta työntekijän siirtyessä vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle.
6. Asevelvollisuutta ja vapaaehtoista asepalvelusta suorittamasta palanneelle lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.
7. Hoitovapaalla olevalle maksetaan lomaltapaluuraha edellyttäen, että hän palaa työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti. Lomaltapaluuraha maksetaan töihin paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

8. Paikallisesti voidaan 24 §:n mukaisesti sopia lomaltapaluurahan maksamisajankohdasta toisin sekä sopia myös sen antamisesta vapaana.

15 §

Sairastuminen

Palkanmaksun edellytykset ja palkkajaksot

1. Työntekijälle, joka työnteon alettua estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, maksaa työnantaja työsuhteen jatkuessa palkkaa kultakin poissaololta seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä

alle 1 kk

1 kk – 1 v

yli 1 v

yli 3 v

yli 5 v

Palkallisen jakson pituus

sairausvakuutuslain karenssiajalta
50 % palkasta

sairausvakuutuslain karenssiaika
eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat
9 arkipäivää

3 viikkoa

4 viikkoa

5 viikkoa

Työsuhteen keston estämättä, työntekijä on oikeutettu vähintään neljän viikon palkalliseen jaksoon poissaolon johtuessa sellaisesta työtapaturmasta, jonka vakuutusyhtiö on katsonut olevan korvattavuuden piirissä.

Sairausajan palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

2. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestään sekä siitä, milloin sen arvioidaan päättyvän.

Mikäli työntekijä jättää ennen työvuoronsa alkua ilmoittamatta poissaolostaan ilman perusteltua syytä, alkaa palkanmaksu ilmoittamisesta lukien.

Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Epidemialuonteisissa sairauksissa (esim. flunssa tai vatsatauti) työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antama todistus katsotaan hyväksyttäväksi todistukseksi enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta, jos

- työntekijä ei ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä ja on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle
- työnantaja ei ole järjestänyt lakisääteistä laajempaa ja lääkäripalvelut kattavaa työterveyshuoltoa

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

Sairauden uusiutuminen

3. 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 tarkoitetulla tavalla uusiutuessa vähintään sairaus vakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

Sairausajan palkan maksaminen

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

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, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työn tekijästä johtuvasta syystä on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

Sairausajan palkasta vähennetään se, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain perusteella tai sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta taikka työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman vakuutuksen 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 enempää kuin maksamansa määrän.

Pöytäkirjamerkintä:

Takaisinperintä voi kohdistua KELA:n epäämään päivärahaan.

16 §

Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

ja ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella sekä että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

1. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärin tutkimuksesta aiheutuva työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua sekä tutkimusta sairaalassa.

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

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työntekijä käy lääkärin tai terveystieteiden keskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömässä tarkastuksessa saadakseen äitiyspäivärahan sekä työsuojelulain 4 luvun 8 §:ssä tarkoitetuissa tutkimuksissa.

3. Äkillinen hammassairaus

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.

4. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa.

Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä

tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

5. Poissaolo muista syistä

Valtioneuvoston asetuksen 1339/2006 tarkoittamat rintasyöpäseulontatutkimukset ja kohdun kaulaosan syövän seulontatutkimukset.

17 §

Tilapäiset poissaolot

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta tai yhteiskunnallisesta luottamustehtävästä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

1. Soveltamisohje:

Palkallinen poissaolo voi kestää 1 – 3 kalenteripäivää. 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.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asunusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erillisen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on tosiasiallisesti estynyt osallistumasta lapsen hoitoon (esim. suorittamassa asevelvollisuutta, reservin kertausharjoituksissa, asuu opiskelun vuoksi toisella paikkakunnalla, sairaalahoidossa, matkoilla).

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

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

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

2. Soveltamisohje:

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.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta. Työnantaja järjestää mahdollisuuden lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen hautajaisista.

Lähiomaisella tarkoitetaan tässä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, veljiä ja sisaria, avio- ja avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omainsessa olosuhteessa.

Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuuksia eikä ansiota vähennetä.

4. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä 12 kuukautta, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään sekä vihkäisiään että parisuhdeturvalain mukaista parisuhteen rekisteröintiä varten, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten tai vapaaehtoisen asepalveluksen kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. Kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen aiheuttaman poissaolon osalta noudatetaan, mitä työntekijän oman sairauden toteamiseksi välttämättömästä lääkärintarkastuksesta 16 §:ssä on todettu.
6. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoitukseen, maksetaan hänelle palkan ja reservipalkan erotus osallistumispäiviltä.
7. Edellä olevista poissaoloista on työntekijän ilmoitettava mahdollisimman pian työnantajalle sekä sovittava niistä työnantajan kanssa.

18 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta peruspalkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:
 - työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään 12 kuukautta ennen vapaan alkua ja
 - työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

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.

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uudelta äitiysvapaalta, jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä palkattomalta vapaalta (ei koske perhevapaita).

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

Mikäli työntekijä ei palaa työhön ko. vapaiden jälkeen saadaan hänelle maksettu äitiys-, adoptio- tai isyysvapaalta maksettu palkka periä takaisin.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

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

19 § Matkakustannusten korvaus

1. Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan, korvataan syntyneet matkakustannukset yrityksen matkustusohjesäännön tai verohallituksen päätöksen mukaisesti.
2. Päivärahaa ei makseta työntekijälle hänen osallistuessa työnantajan järjestämään yrityksen sisäiseen tai ao. ryhmittymän sisäiseen koulutustilaisuuteen, jonka aikaisista ateriointi ym. kustannuksista työnantaja vastaa.
3. Toiselta paikkakunnalta tai yrityksen toimialueen ulkopuolelta tällaiseen koulutustilaisuuteen matkustavalle työntekijälle maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta päivärahaa.

20 § 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.

21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus

Työnantajan tulee ottaa työturvallisuusmääräykset tarkoin huomioon.

Suojavaatetus

1. Työnantaja hankkii työntekijälle sääolosuhteiden ja töiden asettamat edellytykset huomioon ottaen tarpeellisen määrän suojavaatteita, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.
2. Työnantaja järjestää mahdollisuuden suojavaatteiden huoltamiseen paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla.

22 § Ryhmähenkivakuutus

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

23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Mikäli yrityksen toimintaa harjoitetaan kahdessa tai useammassa toimipaikassa, voidaan luottamusmiehen asemasta valita pääluottamusmies edustamaan kaikkia sopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.
2. Luottamus- ja pääluottamusmiehelle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettava korvaus ja työstä vapautusajat lasketaan seuraavasti:
3. Laskenta- ja maksukausi on golfkentän toimintakausi, joka todetaan yhdessä luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Keskimääräinen työntekijöiden lukumäärä lasketaan täysien työssäolopäivien mukaan. Työntekijöiden lukumäärä arvioidaan etukäteen ennen kauden alkua.

1.4.2023 lukien:

Työntekijämäärä keskimäärin	Euro/kk	vapautus
5 - 50	23,23	tarvittava aika
yli 50	33,78	7,5 h/kk

Työntekijän hoitaessa sekä luottamusmies- että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, palkkio on 1.4.2023 lukien 67,56 euroa / kk.

1.2.2024 lukien:

Työntekijämäärä keskimäärin	Euro/kk	vapautus
5 - 50	23,81	tarvittava aika
yli 50	34,62	7,5 h/kk

Työntekijän hoitaessa sekä luottamusmies- että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, palkkio on 1.2.2024 lukien 69,25 euroa / kk.

4. Työsuojeluvaltuutetun korvaukset maksetaan samoin perustein kuin luottamusmiehelle.

24 § Paikallinen sopiminen

1. Tässä sopimuksessa mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijöiden edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Työntekijäin edustajan kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita tämä edustaa.
2. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus tehdään kirjallisesti. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut

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

Perintämenettelyssä noudatetaan keskusjärjestöjen (LTK-SAK) välistä sopimusta.

26 § Kokoontuminen työpaikalla

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan Palvelualojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä. Kokous on pidettävä työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä). Kokouksen pitäminen tapahtuu lisäksi seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla 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 asiasta 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 liiketoimintaa.
3. 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, sen alayhdistyksen ja asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

27 § Työtaistelutoimenpiteet

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

28 § Neuvottelujärjestys

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijän tai luottamus miehen välillä ja ellei yksimielisyyttä täten saavuteta, sopijapuolten kesken. Ellei yksimielisyyttä näinkään saavuteta, riitakysymys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltava asia.

Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi osapuoli on asiasta ilmoittanut.

4. Allekirjoittaneiden järjestöjen asiamiehillä on, sovittuaan tai ajoissa ilmoitettuaan siitä työnantajalle, oikeus käydä sopimuksen alaisella työpaikalla neuvottelemassa työnantajan kanssa ja yhdessä työnantajan, hänen edustajansa tai työntekijäin luottamusmiehen kanssa käydä seuraamassa sopimuksen soveltamista.

29 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Sopimus on voimassa 21.4.2023 – 31.1.2025 ja edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolen irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset. Muutoin irtisanominen on mitätön.

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen saakka, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

Helsingissä 21.4.2023

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

GOLF-ALAN PALKAT

Palkkataulukot 1.4.2023			
	tuntipalkka	kk-palkka 37,5 t	kk-palkka 40 t
Vaativuustaso A			
PK-seutu	10,46	1684,06	1799,12
Muu Suomi	9,93	1598,73	1707,96
Vaativuustaso A+			
PK-seutu	10,83	1743,63	1862,76
Muu Suomi	10,28	1655,08	1768,16
Vaativuustaso B			
PK-seutu	11,40	1835,40	1960,80
Muu Suomi	10,88	1751,68	1871,36

Palkkataulukot 1.2.2024			
	tuntipalkka	kk-palkka 37,5 t	kk-palkka 40 t
Vaativuustaso A			
PK-seutu	10,72	1725,92	1843,84
Muu Suomi	10,18	1638,98	1750,96
Vaativuustaso A+			
PK-seutu	11,10	1787,10	1909,20
Muu Suomi	10,54	1696,94	1812,88
Vaativuustaso B			
PK-seutu	11,69	1882,09	2010,68
Muu Suomi	11,15	1795,15	1917,80

Työsuhteen alussa työntekijälle voidaan maksaa perehdytysajan palkkana 75 % kyseisen vaatimustason palkasta enintään kahden viikon ajan.

Kuukausipalkat on laskettu kertomalla tuntipalkka luvulla 161 työajan ollessa 37.5 tuntia / vko ja luvulla 172 työajan ollessa 40 tuntia / vko.

Em. minimipalkkoja korotetaan vähintään 5 %:lla, mikäli työntekijällä on työtehtävään liittyvä kenttämestari- tai kentänhoitajakoulutus.

Vaativuustaso A, perustehtävät

- golfkentän avustavat hoitotehtävät
- koneiden käyttö ja perushuolto
- golfkentän vastaanotto-, toimisto- ja muut työtehtävät

Vaativuustaso A+

- kentänhoitajat ja puutarhurit

Vaativuustaso B, ammattitehtävät

- huoltomekaanikon ja vastaavan työt
- apulaiskenttämestarin tai vastaavat työt
- vaativat golfkentän vastaanotto-, toimisto- ja muut työtehtävät

Työvuoroluetteloon merkityiltä työvuoroilta, jotka sijoittuvat klo 23:00 – 05:00 väliselle ajalle, maksetaan yötyölisää, jonka suuruus sovitaan paikallisesti.

Edellä olevan lisäksi työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaisen pätevyyden perusteella määräytyvää palkanlisää 2 – 30 %. Pätevyyden arvioinnissa otetaan huomioon mm. työntekijän koulutus, kokemus, ahkeruus, taito, yhteistyökyky, palvelualttius ja erityisosaaminen. Henkilökohtaisen lisän määrän päättää työnantaja.

Koululaiset ja harjoittelijat

Peruskoulun, lukion ja muun kuin puutarha-alan ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle sekä ensimmäistä kertaa golfkentälle työhön tulevalle harjoittelijalle maksetaan 70 % vaativuustaso A:n mukaisesta palkasta. Tätä palkkaa voidaan maksaa enintään kolmen kuukauden ajan saman työntekijän osalta.

Kenttämestareiden palkat sovitaan työsopimusosapuolten kesken.

PK-seutuun kuuluvat Helsinki, Espoo, Vantaa ja Siuntio.

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on olemassa golf-alan koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeää yhden edustajan.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Hyväksymispäätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä ja paikallisia kursseja hyväksytään korvausten piiriin.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin tavoitteista, opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve.

Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan työntekijälle siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistä koulutusta annetaan pääsääntöisesti työpaikkakohtaisesti. Yhteistä koulutusta on esimerkiksi yhteistoimintasopimuksen edellyttämä yhteinen koulutus, osallistumisjärjestelmiin liittyvä koulutus sekä työsuojelu yhteistyön kanalta tarpeelliset yritysten tai Työturvallisuuskeskuksen järjestämät perus- ja erikoiskurssit.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken tai muulla työpaikkakohtaisesti sovittavalla tavalla.

4 §

Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Henkilöstön edustajille annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään 2 viikkoa kestäväälle kurssille, mikäli kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta toiminnallista tai taloudellista haittaa yritykselle. Tällä perusteella kurssille osallistumista voidaan siirtää enintään vuodella. Golfkentän aukioloaikana kursseille osallistuminen on mahdollista, mikäli siitä sovitaan työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos yrityksessä/toimipaikassa tehdään koulutussuunnitelma, sovi-
taan, että ay-koulutukseen osallistuminen tapahtuu koulutussuun-
nitelman ja siihen liittyvän budjetin puitteissa.

Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan henkilöstön edustajalle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia hän ei voi kurssille lähteä.

Henkilöstön edustaja voi osallistua kurssille kerran vuodessa.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua, kuitenkin niin varhain, ettei voimassa olevaa työvuorolistaa tarvitse muuttaa.

Kun on kysymys pitemmästä kurssista, ilmoitus on tehtävä vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Liiton työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuu-
tettuihin.

2. Korvaukset

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu saavat osallistua koulutustyöryh-
män hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetyks korvataan enintään 2 viikon ajalta ja työsuojeluvaltuutetun osalta enintään 1 viikon ajalta. Edellytyksenä ansi-
onmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtävään yrityksessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Ansionmenetyksen korvaamisella tarkoitetaan ko. henkilön perus-
palkan korvaamista. Tuntikohtaiset lisät eivät sisälly peruspalk-
kaan. Kuukausikohtaiset lisät sisältyvät peruspalkkaan.

5 §

Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosi-
loma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 §**Voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Helsingissä 19. päivänä helmikuuta 2007

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

Työsopimus golf-alan työntekijät

1. Työnantaja ja osoite _____

2. Työntekijä, henkilötunnus ja pankkitili _____

Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvauksia vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:

3. Työsopimuksen voimassaolo

- Koeaika on ____ kk ____ pv ja koeajan viimeinen päivä on _____
- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa ____ . ____ .20__.
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa ____ ____ 20__ ja päättyy ____ ____ 20__ tai arviolta _____

Määräaikaisuuden peruste on: _____ tai oma pyyntö _____.

- Erikseen työhön tarvittaessa kutsuttava _____.

4. Työaika

- Työsuhde on kokoaikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana
- Työsuhde on osa-aikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana
- Työntekijä suostuu tarvittaessa tekemään lisätyötä ____.

5. Työtehtävä

Pääasiallinen tehtävä työsuhteen alkaessa _____
Työntekijä on velvollinen tekemään muutakin työnantajan osoittamaa työtä.

6. Palkkaus

Työsuhteen alussa palkka määräytyy seuraavasti:
Vaativuustaso: _____ Palkan määrä _____

7. Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

8. Irtisanomisaika

Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

9. Työehtosopimus

Työsuhteessa noudatettava työehtosopimus on Golf-alan työehtosopimus, jonka ovat allekirjoittaneet Palvelualojen työnantajaliitto PALTA ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

10. Muut ehdot

Palkka on maksettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä.
Ellei tämä palkkahallinnollisista syistä ole mahdollista, on palkka maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä.

Lisäksi on sovittu seuraavaa:

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.

Paikka ja aika: _____

Työnantaja

Työntekijä

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

Palkanmaksukausi on:

Työsopimus kenttämestarit

1. Työnantaja ja osoite _____

2. Työntekijä, henkilötunnus ja pankkitili _____

Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvauksia vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:

3. Työsopimuksen voimassaolo

- Koeaika on ____ kk ____ pv ja koeajan viimeinen päivä on _____
- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa ____ . ____ .20__ .
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa ____ ____ 20 __ ja päättyy ____ ____ 20 __ tai arviolta _____

Määräaikaisuuden peruste on: _____
tai oma pyyntö _____.

4. Työaika

- Työsuhde on kokoaikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana.
- Työsuhde on osa-aikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana
- Esimiesasemassa oleva kenttämestari suostuu tekemään lisä-, yli- ja sunnuntaityötä laissa säädetyin edellytyksin. Korvauksena siitä maksetaan erillinen _____ euron kuukausittainen erä.

5. Työtehtävä

Pääasiallinen tehtävä työsuhteen alkaessa _____

Työntekijä on velvollinen tekemään muutakin työnantajan osoittamaa työtä.

6. Palkkaus

Peruspalkan määrä on _____ €/kk

7. Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

8. Irtisanomisaika

Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

9. Työehtosopimus

Työsuhteessa noudatettava työehtosopimus on Golf-alan työehtosopimus, jonka ovat allekirjoittaneet Palvelualojen työnantaja-liitto PALTA ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

10. Muut ehdot

Palkka on maksettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä.

Ellei tämä palkkahallinnollisista syistä ole mahdollista, on palkka maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä.

Lisäksi on sovittuseuraavaa:

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.

Paikka ja aika: _____

Työnantaja

Työntekijä

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

Palkanmaksukausi on:

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Siltasaarencatu 18 A,
PL 54, 00531 Helsinki
Puhelin 030 100 600
www.pam.fi