



Palveluammatin  
ammattiliitto  
*Servicefacket*



Elokuvateattereita koskeva

# TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2017 – 29.2.2020

## Sisällysluettelo

<b>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....</b>	<b>2</b>
<b>Elokuvateattereita koskevan työehtosopimuksen palkkaratkaisu vuosille 2018 ja 2019 .....</b>	<b>5</b>
<b>TYÖEHTOSOPIMUS.....</b>	<b>6</b>
1 § Soveltamisala .....	6
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus .....	6
3 § Työhön ottaminen.....	6
4 § Työsuhteen päätyminen .....	7
5 § Työaika.....	7
6 § Muutokset näytäntöluvuissa .....	8
7 § Palkkaus.....	9
8 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus.....	11
9 § Palkanmaksu.....	11
10 § Vapaat.....	12
11 § Vuosiloma.....	12
12 § Lomaltapaluuraha.....	13
13 § Sairausajan palkka .....	13
14 § Lääkärintarkastukset .....	15
15 § Tilapäinen poissaolo.....	16
16 § Perhevapaat .....	17
17 § Ryhmähenkivakuutus .....	18
18 § Jäsenmaksujen periminen.....	18
19 § Luottamusmies .....	18
20 § Erinäisiä määräyksiä .....	19
21 § Paikallinen sopiminen.....	19
22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	20
23 § Sopimuksen voimassaoloaika .....	20

## **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 26.10.2017

Paikka Helsinki, Eteläranta 10

Läsnä Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat

### **1 § Sopimuksen uudistaminen**

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen elokuvateattereita koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin muutoksin.

### **2 § Sopimuskausi**

Sopimuskausi on 1.3.2017 – 29.2.2020 ja se koostuu kolmesta sopimusjaksosta.

Ensimmäinen sopimusjakso on 1.3.2017 – 28.2.2018

Toinen sopimusjakso on 1.3.2018 – 28.2.2019

Kolmas sopimusjakso on 1.3.2019 – 29.2.2020

### **3 § Palkkaratkaisu**

Ensimmäinen sopimusjakso

Työehtosopimukseen ei tehdä palkkoja tai muita kustannusvaikuttavia työehtoja koskevia muutoksia ajalla 1.3.2017 – 28.2.2018. Poikkeuksena ovat 3. kohdassa olevat rakenteelliset muutokset, jotka tulevat voimaan 1.10.2017.

Toinen ja kolmas sopimusjakso

Palkkaratkaisu määräytyy 1.3.2018 – 28.2.2019 ja 1.3.2019 – 29.2.2020 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien laskentamallilla, joka määräytyy seuraavasti.

Palkankorotusten arvo on seuraavien työehtosopimusten 31.12.2017 ja 31.12.2018 mennessä tiedossa olevien työehtosopimusratkaisujen kustannusvaikutusten keskiarvo ottaen huomioon sopimuskausien pituudet:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry)
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry).

Jos toisella tai kummallakaan em. alalla ei ole 31.12.2017 tai 31.12.2018 mennessä sovittu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Verrokkialojen korotusten määrää laskettaessa huomioidaan se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisten rakenteellisten muutosten vaikutuksesta korotuksen määrään sovitaan yhteisesti.

Mikäli osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen palkankorotuksen määrästä 31.1.2018 tai 31.1.2019 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan.

Osapuolet voivat sopia myös mainitun kustannusvaikutuksen käyttämisestä työehtosopimuksen laadullisiin ja palkkausta koskeviin rakenteellisiin muutoksiin.

## **4 § Muut asiat**

### **4.1. Työaika**

Vapaat (10 §)

Jouluaatto ja Juhannusaatto ovat työntekijälle vapaat, eikä niitä lasketa vapaa- vuoroiksi, paitsi milloin työntekijän vapaavuoro sattuu kyseiseksi päiväksi. Vapaita voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien (21§).

Pääsiäislauantaina ja vapunaattona tehdyiltä tunneilta maksetaan koko työvuo ron ajalta lauantai iltalisän (55%) suuruista lisää.

Vapunpäivän työaika voi alkaa aikaisintaan klo 14:00. Alkamisajasta voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien (21§).

### **4.2. Sairausajan palkka**

Ilmoitus lyhytkestoisesta sairauspoissaolosta

Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä oma ilmoitus menettely. Oma ilmoitus menettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Menettely koskee enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi aina pyytää työntekijää toimittamaan poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä lääkärinlausunnon työterveyslääkäriltä tai muulta nimeämältään lääkäriltä.

### **4.3. Työryhmät**

#### **Selkoteksti työryhmä**

Osapuolet perustavat työryhmän jonka tavoitteena on korjata vanhentuneet käsitteet ja kirjaukset vastaamaan nykylainsäädäntöä ja yleisiä olemassa olevia käsitteitä. Tavoiteaikataulu sopimuskauden ensimmäinen vuosi.

#### **Työnvaativuus työryhmä**

Osapuolet sopivat käyvänsä läpi alkoholilainsäädännön muutoksesta johtuvat vaikutukset työn vaativuuteen ja palkkatasoon jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti sopimuskauden aikana.

#### **Keskusjärjestösopimus työryhmä**

Nykyinen työehtosopimus sisältää Palvelutyönantajien ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä solmitun luottamusmiessopimuksen. Osapuolet neuvottelevat sopimuskauden aikana missä muodossa ja minkä sisältöisenä em. sopimuksessa PALTAn ja PAMin välillä sovituin soveltamisohjein sovitut asiat kirjataan elokuvateatterialan työehtosopimukseen.

Helsingissä 26. päivänä lokakuuta 2017

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

## **Elokuvateattereita koskevan työehtosopimuksen palkkaratkaisu vuosille 2018 ja 2019**

**Aika** 28.3.2018

**Paikka** Palvelualojen työnantajat PALTA ry

**Läsnä** Tuomas Aarto, Palta  
Olli Nurminen, Palta

Jaana Ylitalo, PAM  
Marko Lindfors, PAM

### **1. Palkkaratkaisu**

Palvelualojen työnantajat PALTA ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ovat 26.10.2017 sopineet Elokuvateattereita koskevan työehtosopimuksen sopimuskaudelle 1.3.2017 – 29.2.2020. Sen osana PALTA ja PAM ovat sopineet alla mainitut palkkaratkaisut ajoille 1.3.2018 - 28.2.2019 ja 1.3.2019 – 29.2.2020.

#### Vuosi 2018

Palkkoja korotetaan 1.5.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella.

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.5.2018 tai lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 %.

#### Vuosi 2019

Palkkoja korotetaan 1.5.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella.

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.5.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 %.

### **2. Luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus**

Luottamusmieskorvaus on 1.5.2018 lukien 62 euroa/kk ja työsuojeluvaltuutetun korvaus 31 euroa/kk.

Helsingissä 28. päivänä maaliskuuta 2018

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

## **TYÖEHTOSOPIMUS**

### **1 § Soveltamisala**

Tällä työehtosopimuksella määrätään Palvelualojen työnantajaliitto PALTAn jäseneteattereiden palveluksessa olevien Palvelualojen ammattiliittoon jäsenenä kuuluvien elokuvateatterityöntekijäin työ- ja palkkaehdot.

### **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 pyydetävä tutkimusta asiassa.

### **3 § Työhön ottaminen**

1. Uudelle työntekijälle voidaan sopia työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaiakaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.
2. Koeaika on merkittävä työsopimukseen.
3. Työsopimus tehdään kirjallisesti.

#### **Pöytäkirjamerkintä**

Osapuolet suosittavat työsopimuksen tarkistamista työsuhteen ehtojen oleellisesti muuttuessa.

4. Osa-aikaiselle työntekijälle tarjotaan mahdollisia lisätöitä työsopimuslain mukaisesti. Tästä laaditaan yrityskohtainen soveltamisohje.

## 4 § Työsuhteen päätyminen

### 1. Työsuhteen päättyessä noudatetaan työnantajan irtisanoessa työsuhteen päätyttyä seuraavia irtisanomisaikoja:

- 14 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään yhden vuoden,
- 1 kuukausi, jos työsuhde on kestänyt yli yhden vuoden, mutta enintään 4 vuotta,
- 2 kuukautta, jos työsuhde yli 4 vuotta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 8 vuotta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta.

### Työntekijän päättäessä työsuhteen on irtisanomisaika:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta,
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

### 2. Tilapäistä tai määrättyä työtä varten palkatun työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta.

## 5 § Työaika

### 1. Työaika on enintään keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Paikallisesti sopien (TES 21§ Paikallinen sopiminen) voidaan tehdä säännöllisenä työnä enintään 12 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa siten, että se tasoittuu enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana enintään keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Jos työpaikalla on luottamusmies, paikallinen sopiminen toteutetaan työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

### 2. Ellei paikallisesti toisin sovita, työvuoroluettelo laaditaan, kun elokuvateatterikohtaisesti koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä on vähintään 6 työntekijää.

Työvuoroluettelo saatetaan työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Työvuoroluettelosta ilmenee työntekijän työ- ja vapaapäivät sekä työvuorot. Edellä mainittujen työvuorojen aloitus- ja lopetusajankohdat ilmoitetaan, kun elokuvateatterin ohjelmisto on valmistunut kyseiselle ajanjaksolle.



Työvuoroluettelossa olevaa työvuoroa voidaan muuttaa joko työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

3. Ellei paikallisesti toisin sovita, tasoittumisjärjestelmää ei laadita.
4. Työvuorokausi alkaa kello 06.00. 8 §:n 2. kohdan mukaisia korvauksia maksetaan kuitenkin asianomaisina päivinä klo 00.00 alkaen.
5. Mikäli työpäivän pituus ylittää 6 tuntia, voidaan työaikalain 28 §:n mukainen lepoaika toteuttaa siten, että työntekijälle annetaan tilaisuus aterioida työn ohessa.
6. Muut tauot järjestetään teatterikohtaisella toimintamallilla.
7. Avausvuorossa olevan tai olevien elokuvateatterityöntekijöiden työaika alkaa viimeistään 30 minuuttia ennen ensimmäisen näytännön alkua. Sulke-  
misvuorossa olevan työntekijän työaika päättyy, kun viimeinen elokuva on loppunut, viimeinen asiakas poistunut tiloista sekä tarvittavat lopetustoimet on suoritettu.

Myynnistä vastuussa olevan elokuvateatterityöntekijän vähimmäistyöaika on näytäntöpäivän ensimmäistä näytäntöä kohti 1 tunti, multiplex-teattereissa kuitenkin 1 tunti 30 minuuttia. Esitystekniikasta vastuussa olevan elokuvateatterityöntekijän vähimmäistyöaika on 2 tuntia 30 minuuttia.

8. Harjoittelijan ja siivoojan työaika määräytyy työsuoritusten kuluvan tuntimäärän mukaan.

Alle neljän tunnin työvuoroja ei käytetä, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

9. Ylimääräisellä näytännöllä tarkoitetaan näytäntöä, joka on teatterin säännöllisen, työtuntijärjestelmässä ilmoitetun näytäntöajan ulkopuolella tai sel-  
laista työtuntijärjestelmään sisältyvää näytäntöä, joka ei välittömästi liity muihin saman päivän näytäntöihin.

Ylimääräisen näytännön esitysoikeutta tarjotaan ensisijaisesti henkilökunnalle, joka muutoinkin on töissä asianomaisena päivänä.

## **6 § Muutokset näytäntöluvuissa**

1. Näytäntöluvun ja -ajan vähentämisestä, jos se vähentää työaika enintään 1 tuntia päivässä, tai näytäntöluvun ja -ajan lisäämisestä, on ilmoitettava työntekijälle viimeistään sen viikon ensimmäisenä arkipäivänä, jolloin työaika muuttuu.

Muissa työaika lyhentävissä tapauksissa muutoksesta on ilmoitettava vähintään kahta viikkoa ennen.

Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Tämän pykälän tarkoittama näytäntöluvun muutos ei ole yhteistoimintalain 6 §:n mukainen neuvotteluasia.

## 7 § Palkkaus

1. Elokvateatterityöntekijän palkka määräytyy tuntipalkkana.

Elokvateatterityöntekijän palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten perusteiden mukaisesti.

Elokvateattereissa työt jaetaan kahteen vaativuustasoon.

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
Vaativammat ja vastuullisemmat tehtävät jotka käsittävät kokonaisvastuun teatterin konehuoneen töistä oheistehtävineen	Tehtäviin kuuluu muut elokuvateattereissa tehtävät työt

*Vähimmäispalkat 1.5.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta*

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
1.5.2018	1.5.2018
8.96 €/tunti	8.62 €/tunti

*Vähimmäispalkat 1.5.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta*

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
1.5.2019	1.5.2019
9.10 €/tunti	8.76 €/tunti

2. Keskimääräistä suuremmasta työtehosta, ammattitaidosta ja työpanoksesta työntekijälle maksetaan tehtäväkohtaista lisää. Pätevyysarvioinnissa on

otettava huomioon tehtävien monipuolisuus, vastuullisuus, määrä sekä työpanos.

Huomioon on otettava työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, mm. aloitetyky, ammattiinsa perehtyneisyys, erikoisosaaminen sekä taitava asiakaspalvelu.

3. Kokemuslisä lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta palkasta (vähimmäispalkka + tehtäväkohtainen lisä).

Kokemuslisän suuruus 1.4.2011 alkaen ovat olleet:

- 2 vuoden jälkeen 4.5 %
- 5 vuoden jälkeen 8.0 %.

4. Työntekijöiden kokemus kertyy alalla olosta seuraavasti:

kuukauden työvuorot vähintään 14/112t	= 1 kuukausi
kuukauden työvuorot 9–13/72-104t	= 0,75 kuukautta
kuukauden työvuorot 4-8/32-64t	= 0,50 kuukautta
kuukauden työvuorot alle 4/32t	= 0,25 kuukautta

Työvuorojen kertymistä seurataan kuukausittain ja kokemuslisää aletaan maksaa em. laskentatavan mukaan kertyneiden kokemusvuosien täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

5. Tehtävän muuttuessa pysyvästi tai tilapäisesti vähintään 3 kuukauden ajaksi, tarkistetaan tehtäväkohtaista lisää joko ylös tai alaspäin. Muutos toteutetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta, alaspäin tapahtuva pysyvä muutos kuitenkin vähintään irtisanomisaikaa noudattaen.
6. Harjoittelijan palkka on 85 % ao. taulukkopalkasta. Harjoittelija voidaan palkata enintään 4 kuukauden ajaksi. Harjoitteluajaksi luetaan kaikki elokuva-teatterialalla työskennelty aika.
7. Arkilauantaina ja kirkollisen juhlapyhän aattona klo 18 jälkeen tehdystä työstä maksetaan työntekijälle 55 % korotettua palkkaa.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Edellä mainittua lisää maksetaan myös vapun ja itsenäisyyspäivän ja uudenvuodenaattona tehdystä työstä.

8. Filmien ja mainoksien kuljettamisesta (paitsi teattereissa tapahtuvasta) keulaus-, huolto, mainostus- yms. työaikaan kuulumattomista lisätöistä ja niistä maksettavista korvauksista sovitaan paikallisesti, paitsi milloin tällaisen työn suorittaminen on mahdollista varsinaisen työajan sisällä.
9. Nimetylle ammattiin kouluttavalle sovitaan paikallisesti korvaus.

## **8 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus**

1. Ylityöksi luetaan työ, jota tehdään lainmukaisen säännöllisen työn enimmäismäärän lisäksi. Mikäli työaika on järjestetty työehtosopimuksen 5 §:n 2 kappaleen mukaisesti keskimäärin 40 tunnin työviikoksi, ylityöksi luetaan työ, jota tehdään työvuorojärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen enimmäismäärän lisäksi ilman poissaoloja.

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.

2. Sunnuntaina, arkipyhänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka.
3. Kello 23.00 jälkeen tehtävästä työstä maksetaan siltä ajalta tulevan korvauksen lisäksi normaalia tuntipalkkaa vastaava lisäpalkka. Palkkaa ei tältä ajalta kuitenkaan makseta yli 3,5 kertaisuuden, joka sisältää kaiken siltä ajalta tulevan korvauksen (kuten mahdollisen ylityö- ja viikkolepokorvauksen).
4. Lisätyötunneilta maksetaan työntekijälle yksinkertainen tuntipalkka.
5. Lisä- ja ylityö lasketaan alkavina 1/4 tunnin jaksoina.
6. Ylimääräisen näytännön korvauksesta sovitaan paikallisesti.

## **9 § Palkanmaksu**

1. Palkanmaksu toimitetaan säännöllisesti vähintään kahdesti kuukaudessa. Palkanmaksukertojen lukumäärästä voidaan yrityskohtaisesti sopia toisin.
2. Työnantajan on annettava työntekijälle eritelty selvitys, palkanmaksuperusteista. Selvityksestä tulee ilmetä mm. tehdyt tunnit, ylityöt sekä maksetut lisät.
3. Mikäli palkanmaksun perustana oleviin tunti-listoihin tehdään muutoksia, on muutosten perusteista tehtävä selvitys työntekijälle palkanmaksun yhteydessä. Jos muutokset todetaan perusteettomiksi, korjaukset tehdään seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

## 10 § Vapaat

1. Työntekijälle annetaan viikoittain vähintään 35 tunnin yhtämittäinen vapaa-aika, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Jouluaatto ja juhannusaatto ovat työntekijälle vapaat, eikä niitä lasketa vapaavuoroiksi, paitsi milloin työntekijän vapaavuoro sattuu kyseiseksi päiväksi. Vapaista voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien (21§).

Pääsiäislauantaina ja vapunaattona tehdyiltä tunneilta maksetaan koko työvuoron ajalta lauantai iltalisän (55%) suuruista lisää.

Vapunpäivän työaika voi alkaa aikaisintaan klo 14:00. Alkamisajasta voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien (21§).

## 11 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
3. Neljä (4) viikkoa ylittävän loman osan työnantaja saa vuosilomalain vuosiloman jakamissäännöksistä riippumatta tällöin antaa erikseen lomakauden ulkopuolella.
4. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkana 9 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Mikäli työntekijä on oikeutettu 2,5 arkipäivän pituiseen lomaan kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta, maksetaan hänelle vuosilomapalkkana 11,5 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Lomapalkkaprocentti on 12 siitä lomanmääräytymisvuodesta lukien, mikä seuraa 5 vuoden kokemuslisän saamista.
5. Paikallisesti voidaan sopia lomapalkan maksamisajankohdasta siten, että lomapalkka maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Sopijaosapuolina ovat työnantaja ja pääluottamusmies /luottamusmies ja heidän puuttuessa työnantaja ja työntekijä.
6. Muilta osin vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain mukaan.

## 12 § Lomaltapaluuuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluuuraha 50 % hänen vuosilomansa palkasta.
2. Lomaltapaluuuraha maksetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä sitä vastaava osa lomaltapaluuurahasta. Paikallisesti voidaan lomaltapaluuurahan maksamisaikankohdasta sopia toisin.
3. Lomaltapaluuurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomaltapaluuurahaan 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, eräännyty lomaltapaluuuraha kuten 2. kappaleessa on määrätty.
4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuuraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaltapaluuuraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomaltapaluuurahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

## 13 § Sairausajan palkka

1. Milloin työnantajan palvelukseen vakinaisesti otettu työntekijä estyy työtä tekemästä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa enintään 28 päivän ajanjaksolta. Jos työntekijän työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 3 vuotta, on vastaava ajanjakso enintään 35 päivää, enintään 42 päivää jos työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 5 vuotta, sekä 56 päivää jos työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 10 vuotta.
2. Jos sama sairaus uusiutuu 30 kalenteripäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi sairausjakso.

3. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen yrityskohtaisesti jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
  - a) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyvältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeiseltä ajanjaksolta päivärahan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.
  - b) Työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoitimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.
4. 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.
5. 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.
6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
7. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.

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

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja
  - työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaan julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.
8. Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä omailmoitusmenettely. Omailmoitusmenettely 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.

## 14 § 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 välttäen, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja 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 lääkärintutkimuksesta aiheutuva työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

Työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärin tarkastusta 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 terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömässä tarkastuksessa saadakseen äitiyspäivärahan tai raskauteen liittyvissä tutkimuksissa.



### 3. 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 terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

Siinä tapauksessa, että työntekijä saa lääkärintarkastuksen ja edellä mainittujen tutkimusten ajalta sairausajan palkkaa, eivät edellä olevat määräykset tule sovellettaviksi.

4. Terveiden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseksi liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 133/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkkalisella työajalla, mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella.

## 15 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. 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.

### **Soveltamisohje:**

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. 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.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten 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.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.
4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.
5. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
6. 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.

## **16 § Perhevapaat**

Palkallinen (peruspalkka) äitiys- ja adoptiovapaa on 3 kk ja palkallinen isyysvapaa 6 kalenteripäivää edellytyksenä 9 kuukauden yhtenäinen palkallinen työssäolojakso ennen vapaan alkamista.

## **17 § Ryhmähenkivakuutus**

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

## **18 § Jäsenmaksujen periminen**

Palvelualojen työnantajat PALTA suosittelee, että työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta, jotka tilitetään Palvelualojen ammattiliiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

## **19 § Luottamusmies**

Palvelutyönantajien ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä solmittua luottamusmiessopimusta PALTA:n ja PAM:n välillä sovituin soveltamisohjein noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Pääluottamusmies voidaan valita yritykseen, missä säännöllisesti työskentelee vähintään 50 työntekijää. Pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä sovitaan yrityksen luottamusmiesorganisaatiosta.

Työnantaja ilmoittaa työhönoton yhteydessä työntekijälle, kuka toimii em. sopimuksen tarkoitamana pääluottamusmiehenä tai luottamusmiehenä ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna ja mistä he ovat tavoitettavista.

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitoon liittyvissä asioissa ja yhteydenpidoissa työnantajan hallinnassa olevaa puhelinta, atklaitteita, internetyhteyksiä ym. nykyaikaisia toimisto- yms. välineitä.

Luottamushenkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamushenkilön työsuhteen päättämistä. Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden tulee viipymättä käynnistää ja käydä neuvottelut sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet tilanteen. Neuvotteluiden tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla luottamushenkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

Yli sadan työntekijän yrityksessä maksetaan 1.5.2018 lukien luottamusmiehelle 62 €/kk ja työsuojeluvaltuutetun palkkio 31 €/kk.

## **20 § Erinäisiä määräyksiä**

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle nyt maksetun normaalipalkan alenemista.
2. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia ohjeita ja määräyksiä, mikäli nämä eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön tai tämän työehtosopimuksen kanssa. Viranomaisten tarkastuksissaan tekemistä huomautuksista ja määräyksistä on viipymättä ilmoitettava työnantajalle samoin kuin kaikista sellaisista seikoista, jotka teatterissa eivät ole asetusten määräysten mukaisia.
3. Työntekijän ollessa estynyt saapumasta työhönsä, on hänen tästä ajoissa ilmoitettava työnantajalle ja sovittava tämän kanssa sijaisen järjestämistä.
4. Työnantaja varaa työntekijöille tilaisuuden käyttää tarkoituksenmukaista lukittavaa kaappia tai pukuhuonetta, mikäli se rakenteellisesti on mahdollista.
5. Työnantajan omistamia työvälineitä, koneita ja tarveaineita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä varovasti ja huolellisesti. Mikäli työntekijä tahallaan tai ilmeisellä huolimattomuudellaan on aiheuttanut edellä mainituille esineille vahinkoa, on hänen korvattava näin aiheuttamansa vahinko.
6. Työnantaja kustantaa ja huoltaa koneenhoitajille, siivoojille ja mainonnan hoitajille työtakin.
7. Mikäli työnantaja vaatii muun henkilökunnan käyttämään erityistä virkapukua, on se työnantajan kustannettava. Työasujen huollosta sovitaan paikallisesti.
8. Työntekijäliiton sopimusalatoimikunnan, valiokuntien, hallituksen ja edustajiston kokouksiin sekä liittokokoukseen työnantaja antaa oikeuden osallistua, ellei osallistumiselle ole erityistä tuotannollista estettä. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.
9. Osapuolet ovat yhtä mieltä, että 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.

## **21 § Paikallinen sopiminen**

Työsopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista niissä asioissa, joissa se on työehtosopimuksen eri pykälissä mahdollistettu.

Paikallinen sopiminen toteutetaan joko työnantajan ja työntekijän kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajaksi, kuitenkin enintään yhden vuoden pituiseksi ajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole paikallista sopimusta tehtäessä muuta sovittu.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Tällöin sopimus astuu voimaan vasta, kun se on molemmin puolin allekirjoitettu.

Paikallista sopimusta ei saa uudelle työntekijälle esittää koeaikana työsopimuksen ehtona, ellei kyseessä ole teatterissa tai työntekijäryhmittäin yleisesti käytössä oleva tai luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

## **22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijäin luottamusmiehen kesken sekä, ellei tässä sovintoa synny sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen kesken. Ellei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin riitapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kiellettyt.

## **23 § Sopimuksen voimassaoloaika**

1. Tämä sopimus on voimassa 1.3.2017 – 29.2.2020 välisen ajan.
2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 26. päivänä lokakuuta 2017

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry



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



**Palvelualojen  
ammattiliitto**  
*Servicefacket*

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