

Alko Oy:n myymälätyöntekijöitä koskeva työehtosopimus

1.5.2010–31.3.2013

SOVELTAMISALA

TYÖSUHDE

TYÖAIKA

PALKKA

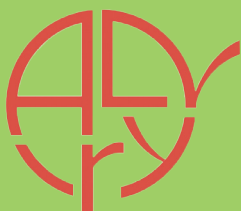
VUOSILOMA

POISSAOLOT

TYÖPAIKKAKOHTAINEN SOPIMINEN

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

LIITTEET





Työehtosopimus

PAM on neuvotellut alasi työehtosopimuksen yhdessä työnantajaliiton kanssa. Työehtosopimuksessa on sovittu työssä noudatettavista vähimmäisehdoista, kuten palkoista, työajoista, sairausaikaan liittyvistä asioista, vuosiloman antamisesta, lomapalkasta, lomakorvauksesta ja lomarahosta. Liiton neuvottelemat palkat ovat vähimmäispalkkoja, joita työpaikalla tulee vähintään noudattaa.

Sopimukset löytyvät PAMin jäsenverkosta pdf-tiedostoina. Verkkoon pääset kirjautumaan osoitteessa www.pam.fi/pamnet. Jäsenverkossa voit myös tilata oman alasi työehtosopimuksen painettuna kirjana.

Työehtosopimusten soveltamiseen liittyvää neuvontaa saat liiton työsuhdeneuvontanumerosta 020 774 2020.

Onko työkaverillasi työehtosopimus?

Työehtosopimus lähetetään vain liiton jäsenille. Jos työkaversi ei vielä kuulu liittoon, kerro hänelle jäsenyyden eduista. Liittymislomake löytyy tämän työehtosopimuksen sivulta 45. Jäseneksi voi myös liittyä netissä osoitteessa pam.fi.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Alko Oy:n myymäläyöntekijöitä koskeva työehtosopimus
1.5.2010-31.3.2013
Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry ja Suomen Kaupan Liitto ry
Paino: Kirjapaino Libris, 2010

Alko Oy:n myymälätyöntekijöitä koskeva työehtosopimus

1.5.2010–31.3.2013



Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry
Suomen Kaupan Liitto ry

ALKO OY:N MYYMÄLÄTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

SISÄLLYS

1 § Yleiset ehdot	6
Soveltamisala.....	6
Työsuhde.....	6
Määräaikainen työsopimus.....	6
Työsuhteen päättäminen	7
2 § Työaika	7
Keskimääräinen vähimmäistyöaika	8
Työvuoroluettelo.....	8
Vapaapäivien sijoittelu.....	9
Arkipyhäviikko.....	10
Vuorokautinen työaika.....	10
Korotettu palkka	10
3 § Palkkausjärjestelmä	11
Tehtäväkohtainen palkanosa.....	11
Henkilökohtainen palkanosa.....	11
Kiinteä lisä	12
Tuntipalkkajakaja	12
4 § Arkipyhäkorvaus.....	12
5 § Lisät	
Lisien maksaminen	12
Ruuhkalisä	12
Lauantailisä	13
Iltalisä.....	13
Aattoiltalisä.....	13
Sijaisuuslisä.....	13
Kylmänalueenlisä	13
Syrjäseutulisiä	13
6 § Ruokatauko ja ateriaetu.....	13
7 § Vuosiloma.....	14

8 § Lomapalkan ja -rahan maksaminen	15
9 § Työterveyshuolto	15
10 § Hammashuolto.....	18
11 § Lapsen syntymä	20
12 § Paikallinen sopiminen	21
13 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus.....	22
14 § Työharjoittelu	22
15 § Jäsenmaksun perintä	22
16 § Muut sopimukset.....	22
17 § Muut sopimusehdot	23
18 § Neuvottelujärjestys	23
19 § Voimassaolo	23
20 § Työrauha	23

LIITTEET

1. Myymälätyöntekijöiden palkkataulukot	24
2. Luottamusmiessopimus.....	26
3. Työsuojelusopimus	32
4. Koulutussopimus.....	39
5. Yhteistoimintasopimus	41

ALKO OY: N MYYMÄLÄTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Yleiset ehdot

Soveltamisala

1. Tätä sopimusta noudatetaan Alkossa työskenteleviin työntekijöihin.

Työsuhde

1. Alkon ja työntekijän välillä tehdään viimeistään työsuhteen alkaessa kirjallinen työsopimus.

2. Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään 4 kuukauden koeajasta, ellei työsopimuslain 1 luvun 4 §:n perusteella ole muuta sovittu. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika on puolet työsopimuksen kestosta.

Koeaikana sopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

3. Määrätynlaiseen työhön otettu myymälätyöntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa tai siihen rinnastettavaa työtä.

4. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa kuka toimii luottamusmiehenä ja työsuojeluasiamiehenä sekä missä he ovat tavattavissa.

5. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Määräaikainen työsopimus

1. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen määräytyy työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan.

2. Mikäli määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä ei ole työsopimusta tehtäessä tiedossa, työnantajan on ilmoitettava sopimuksen päättymisajankohta viipymättä päättymisajankohdan tultua työnantajan tietoon.

3. Työsopimuksessa voidaan sopia, että määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Työsuhteen päättäminen

1. Jollei muusta sovita, työsuhteen päättyessä noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:
 - a) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
 - b) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
 - c) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta
 - d) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta
 - e) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- a) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- b) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

2. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

3. Työsuhde on päätettävä kirjallisesti tai muuten todistettavasti.

4. Jos työnantaja ei noudata irtisanomisaikaa, on työntekijälle maksettava noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka. Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka.

2 § Työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 45 tuntia viikossa.

Säännöllisen työajan tulee tasoittua 18 viikossa keskimäärin 37,5 tuntiin/viikko.

Työviikko on keskimäärin viisipäiväinen 18 viikon jaksossa.

Lisätyö on sovitun suunnitellun työajan lisäksi tehty työ. Tehtyä lisätyötä ei voida ilman työntekijän suostumusta vähentää jäljellä olevan tasoittumiskauden tunneista. Työvuoroluettelon laatimisen jälkeen merkittävät lisätyöt maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä lisätöinä.

Keskimääräinen vähimmäistyöaika

Keskimääräisen viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä sovittua työaikaa pidempi se sovitaan todellista työaikaa vastaavaksi. Tarkastelujakso on yksi kalenterivuosi. Tarkastelu tehdään vuosittain.

Keskimääräisen työajan tulee vastata edellisen vuoden hiljaisimman vuosikolmanneksen keskimääräisiä työaikoja. Myyjän työajan määrittelyssä huomioon otetaan vain kyseisessä myymälässä tehty työ, ellei työsopimuksessa ole sovittu työtunteja useampaan myymälään, siten, että

- huomioon ei oteta tilapäisenä lisätöenä tehtyä työtä eikä poikkeuksellisista tilanteista (sairaslomat, suunnittelemattomat ja pitkäkestoiset koulutukset, komennukset) tai määräaikaisista lisätöistä (kuten palkkiolomat, osa-aikaläkkeet ja perhevapaat) johtunutta työtä

- huomioon ei oteta myöskään työsuhteen päättymisestä johtunutta lisääntyntä työpanosta ennen uuden työntekijän rekrytointia.

Työntekijöiden vähimmäistyöajoiksi muodostuu tämän jälkeen 90 prosenttia ym. vuosikolmanneksen tunneista.

1.11.2010 päättyy seuraavan pöytäkirjamerkinnän soveltaminen:

Mikäli tuntimäärä on edellä mainituin perustein vähintään 30 tuntia viikossa, tuntipalkkaisesta työntekijästä tulee 30 - 37 tunnin kuukausipalkkainen työntekijä. Tällä ei ole heijastusvaikutuksia työsuhteen muihin ehtoihin.

Työvuoroluettelo

Jokaisen kalenteriviikon maanantaina annetaan sitovasti tiedoksi kolmen kalenteriviikon päästä alkavan kalenteriviikon työvuoroluettelo. Ennen työvuoroluettelon tiedoksi antamista tulee työntekijällä olla mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen sijoittumisesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Määräys tulee voimaan siten, että 19.7.2010 alkavan tasoittumisjakson ensimmäisen kalenteriviikon työvuoroluettelo tulee antaa 28.6.2010.

Esimerkki 1.

Rullaava työvuoroluettelo tarkoittaa viikoittain tapahtuvaa työvuorojen tiedoksiantoa seuraavalla tavalla:

Työntekijällä tulee olla mahdollisuus esittää toivomuksensa ennen työvuoroluettelon tiedoksiantoa.

Maanantaina 19.7.2010 alkavan kalenteriviikon työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina 28.6.2010.

Maanantaina 26.7.2010 alkavan kalenteriviikon työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina 5.7.2010.

Maanantaina 2.8.2010 alkavan kalenteriviikon työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina 12.7.2010.

Työvuoroluetteloon ei saa merkitä alle 4 tunnin ja lauantaisin alle 6,5 tunnin työvuoroa, elleivät työntekijän tarpeet tai myymälän toiminnalliset syyt tätä edellytä. Työntekijä voi myös sopia työ sopimuksella säännönmukaisesti alemmasta päivittäisestä tuntimäärästä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorosuunnittelun lähtökohtana on vähintään tässä sopimusmääräyksessä mainitut tunnit.

Työvuoroluettelosta tulee käydä ilmi kunkin työntekijän työpäivät ja niiden pituus, työajan alkamis- ja päättymishetki, päivittäisen lepoajan sijoittuminen sekä vapaapäivät ja tasoittumisjakson jäljellä olevien viikkojen ja työtuntien määrä.

Vapaapäivien sijoittelu

Kokoaikaiselle työntekijälle annetaan kalenterivuodessa vuosiloma-ajan lisäksi vähintään 13 lauantai-sunnuntai ja 13 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Osa-aikaiselle työntekijälle annetaan hänen niin halutessaan kalenterivuodessa vuosiloma-ajan lisäksi 4 lauantai-sunnuntai ja 4 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Jos työsuhde ei ole jatkunut koko kalenterivuotta, vapaapäiväyhdistelmiä annetaan vastaavassa suhteessa. Enintään viiden kuukauden määräaikaisissa työsuhteissa ei noudateta edellä mainittuja määräyksiä vapaapäiväyhdistelmistä.

Työntekijä voi sopia työnantajan edustajan kanssa vapaapäivien antamisesta muina arkipäivinä. Sopiminen voi koskea myös viikoittaisten vapaapäivien yhdistämistä. Sopiminen koskee vain yhtä työvuorosunnittelujaksoa kerrallaan.

Alle 37,5 tuntia viikossa työskentelevän kuukausipalkkaisen siivoojan vapaapäivä voidaan määrätä muillekin viikonpäiville.

Arkipyhäviikko

Arkipyhäviikon työaika lyhentävät

- pitkäperjantai
- pääsiäismaanantai
- helatorstai
- juhannuspäivä.

Työaika lyhentävät myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat

- uudenvuodenpäivä
- loppiaispäivä
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- tapaninpäivä.

Työajan lyhennys toteutetaan antamalla vapaapäivä arkipyhäviikolla, kahdella edellisellä tai seuraavalla viikolla taikka muuna aikana paikallisesti niin sovittaessa.

Vuorokautinen työaika

Vuorokautinen työaika on yhdenjaksoinen lukuun ottamatta ruokailutaukoa, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Korotettu palkka

Vuorokaudessa 8,5 ja viikossa 45 tuntia ylittävästä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Tasoittumisjärjestelmässä ylityöstä, vähennettynä vuorokaudessa yli 8,5 tuntia ja viikossa yli 45 tuntia tehty työaika, maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

3 § Palkkausjärjestelmä

Myymäälätyöntekijöiden palkkausjärjestelmä koostuu seuraavista osista: tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanos.

Tehtäväkohtainen palkanos

Kuukausipalkkaiset myymälätyöntekijät sijoittuvat palkkaluokkiin palveluajan ja tuntipalkkaiset palveluajan ja työssäolopäivien mukaan.

Myymäälätyöntekijät sijoitetaan palveluajan perusteella palkkaluokkiin seuraavasti:

- 1. palkkaluokkaan työhön tullessaan
- 2. palkkaluokkaan 12 kuukauden jälkeen
- 3. palkkaluokkaan 4 vuoden jälkeen
- 4. palkkaluokkaan 8 vuoden jälkeen.

Tuntipalkkaisilla työntekijöillä on palkkaluokkaan sijoittamisen edellytyksenä työsuhteen keston lisäksi työssäolopäivien lukumäärä seuraavasti:

- 2. palkkaluokassa 120 työpäivää
- 3. palkkaluokassa 480 työpäivää
- 4. palkkaluokassa 960 työpäivää.

Siirryttäessä palkkaluokasta toiseen maksetaan aina palkkaluokkien välinen erotus riippumatta olemassa olevan palkan suuruudesta.

Kokemus muussa kaupan ja ravintola-alan ammatissa otetaan huomioon puolesta määrästä viimeistään 1.3.2008 lukien. Erityisestä syystä työkokemus voidaan ottaa huomioon suuremmaltakin osalta. Kokemuksen määrä todetaan työsopimusta tehtäessä.

Edellä mainittu kokemus voi nostaa palkkaluokkaa enintään kahdella.

Muun kaupan ja ravintola-alan kokemusmääräyksiä sovelletaan myös työsuhteessa jo oleviin.

Henkilökohtainen palkanos

Henkilökohtaisella palkanosalla palkitaan työtehtävissä suhteellisesti parhaiten suoriutuvat.

Arviointi tehdään kerran vuodessa kaikille henkilökohtaisen palkanosan piiriin kuuluville.

Henkilökohtaisen palkanosan piiriin kuuluvat kaikki, joiden työsuhde on kes-
tänyt yhtäjaksoisesti arviointivuoden alusta henkilökohtaisen palkanosan
maksuhetkeen saakka.

Kiinteä lisä

Työntekijä säilyttää kiinteän lisän 30.4.2010 vallinneen tason suuruisena.

Tuntipalkkajakaja

Tuntipalkkajakaja on 159.

4 § Arkipyhäkorvaus

Niiltä viikoilta, joilta kokoaikaisten työntekijöiden työaika lyhennetään arki-
pyhäviikon johdosta, maksetaan kaikille tuntipalkkaisille ja vajaata työviikkoa
tekeville kuukausipalkkaisille arkipyhäkorvausta seuraavasti:

- jos keskimääräinen vähimmäistyöaika on 7,5-14,5 tuntia/viikko, maksetaan kahden ja puolen tunnin palkka, ja
- jos keskimääräinen vähimmäistyöaika on 15 - 29 tuntia/viikko, maksetaan viiden tunnin palkka, ja
- jos keskimääräinen vähimmäistyöaika on yli 29 tuntia/viikko, maksetaan kuuden tunnin palkka.

Keskimääräiseen vähimmäistyöaikaan lasketaan kuukausi- ja tuntipalkkainen vähimmäistyöaika.

5 § Lisät

Lisien maksaminen

Lisien euromäärät on esitetty liitteessä.

Samalta ajalta maksetaan vain yhtä seuraavista lisistä: ruuhka-, lauantai-,
ilta- ja aattoiltalisä.

Ruuhkalisä

Ruuhkalisää maksetaan myymälässä ko. päivänä työskentelevälle työntekijälle

- perjantailta,
- jouluaatto edeltäviltä kahdelta myyntipäivältä,
- juhannusta edeltäviltä kahdelta myyntipäivältä,
- pääsiäistä edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä,

- vappua edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä
- uudenvuodenpäivää edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä.

Lauantailisä

Luantaina kello 13.00-24.00 välisenä aikana suoritetusta työstä maksetaan lauantailisää.

Iltalisä

Iltalisää maksetaan kello 18.00-06.00 välisenä aikana tehdystä työstä lukuun ottamatta lauantaita kello 18.00-24.00 ja sunnuntaita kello 00.00-06.00.

Aattoiltalisä

Myymälen oltua auki kirkollisen juhlapäivän aattona kello 18.00 jälkeen maksetaan kello 18.00-24.00 välisenä aikana tehdystä työstä lauantailisän suuruista aattoiltalisää.

Sijaisuuslisä

Sijaisuuslisää maksetaan myymäläpäällikön tehtävän hoitamisesta. Myymäläpäällikön hoitaessa useampaa myymälää hoidettavien myymälöiden sijaisille maksetaan sijaisuuslisää silloin, kun myymäläpäällikkö on viikkovapaalla, vuosilomalla, sairauslomalla, koko päivän koulutuksessa tai jollakin muulla vastaavalla poissaololla.

Kylmänalueenlisä

Työntekijä säilyttää kylmänalueen lisän kiinteänä lisänä 30.4.2010 vallinneen tason suuruisena.

Syrjäseutulisiä

Työntekijä säilyttää syrjäseutulisen kiinteänä lisänä 30.4.2010 vallinneen tason suuruisena.

6 § Ruokatauko ja ateriaetu

Ruokatauon pituus on 1 tunti työpäivän ollessa yli 6 tuntia. Ruokatauon pituus voidaan kuitenkin paikallisesti myymäläkohtaisesti sopia vähintään 30 minuutin mittaiseksi. Ruokatauko ei lueta työaikaan.

Luantain ruokatauko voidaan myymälöittäin sopia kaikkia työntekijöitä koskevana 30 minuutin mittaiseksi, jolloin se luetaan työaikaan.

Alko osallistuu työntekijälle työpäivänä tarjottavan kohtuulliset vaatimukset täyttävän aterian kustannuksiin vahvistamallaan maksulla.

Jos ruokailua ei voida järjestää, Alko korvaa edun käyttämättä jättämisen ateriaedun verotusarvon suuruusella korvauksella.

7 § Vuosiloma

Työsuhteessa 28.2.1998 olleiden työntekijöiden vuosilomat määräytyvät seuraavasti:

Työntekijä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt

- alle 10 vuotta 2,5 päivää/kk
- 10 vuotta tai enemmän 3 päivää/kk.

Ne työntekijät, joiden työsuhde 31.3.1999 mennessä oli jatkunut 15 vuotta, saavat lomaa $3 \frac{1}{4}$ arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Viime mainitun päivän jälkeen syntynyttä kertymää ei oteta huomioon.

Tuntipalkkaisten vuosilomapalkka ja kuukausipalkkaisten palkanlisistä vuosilomalain 7 §:n mukaan laskettava vuosilomapalkka määräytyy seuraavien työsuhteen keston perustuvien prosenttilukujen mukaisesti:

- alle 10 vuotta 12,5 %
- vähintään 10 vuotta 15 %.

Niiden työntekijöiden osalta, joiden työsuhde 31.3.1999 mennessä oli jatkunut 15 vuotta, em. prosenttiluku on 16,5 %.

Työsuhteeseen 28.2.1998 jälkeen tulleiden vuosilomat määräytyvät seuraavasti:

Työntekijä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt

- alle vuoden 2 päivää
- vähintään vuoden 2,5 päivää

Tuntipalkkaisten vuosilomapalkka määräytyy seuraavien työsuhteen keston perustuvien prosenttilukujen mukaisesti

- alle vuoden 10,0 %
- vähintään vuoden 12,5 %

Tämä määräys tulee voimaan 1.4.2008 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta kertyvästä vuosilomasta.

8 § Lomapalkan ja -rahan maksaminen

Lomapalkka maksetaan yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta tai vastaavasti työsuhteen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta.

Lomaraaha ja ateriaedun korvaus verotusarvon suuruisena loma-ajalta maksetaan toukokuun puolivälin palkanmaksun yhteydessä.

Määräaikaisille työntekijöille lomaraaha maksetaan ainoastaan pidettyä vuosilomaa vastaavasta loma-ajan palkasta tavanomaisena palkanmaksupäivänä (ei etukäteen).

9 § Työterveyshuolto

Seuraavat määräykset koskevat työsuhteessa 28.2.1998 olleita työntekijöitä:

A. Yhteiset määräykset

Alko on nimennyt itselleen toimipaikkakunnille lääkärit, joista yksi toimii sopimuksen mukaisesti työterveyshuollon johtavana asiantuntijana yhtiössä. Työntekijällä on oikeus sairaustapauksissa käydä näiden lääkärin vastaanotolla. Äkillisissä sairaustapauksissa ja milloin olosuhteisiin nähden muutoin on välttämätöntä, työntekijällä on oikeus käyttää myös terveyskeskusta.

1. Alkon lääkärin määräyksestä työntekijällä on oikeus käydä erikoislääkärin vastaanotolla. Tämä oikeus ei kuitenkaan koske määräaikaisessa työsuhteessa olevia tuntipalkkaisia työntekijöitä.
2. Alko kustantaa sairaskäynnin edellä mainittujen lääkärin luona.
3. Lääkärillä käynnin aiheuttamasta poissaolosta on ilmoitettava ensi tilassa lähimmälle esimiehelle.
4. Työkyvyttömyys todetaan edellä 1. tai 2. kohdassa mainitun lääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei jäljempänä

muuta todeta. Enintään kaksi päivää kestävältä sairausajalta ei lääkärintodistusta vaadita, jos sairaustapaus on selvä ilman todistustakin.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään sekä siitä, milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.

Työntekijällä on oikeus lähinnä eräissä epidemiatapauksissa esittää selvitys sairaudestaan työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella keskusjärjestöjen välillä 1976 allekirjoitetussa sopimuksessa mainituilla edellytyksillä.

5. Alko ei osallistu sairauskulujen korvaukseen eikä suorita sairausajalta palkkaa, jos työntekijä on tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut itselleen sairauden.

6. Työnantajalla on oikeus saada kultakin sairauspäivältä enintään maksamansa palkan verran korvausta työntekijän sairausvakuutuslain tai lakisääteisen vakuutuksen perusteella työkyvyttömyyden takia saamasta päivärahasta tai siihen verrattavasta korvauksesta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää maksamatta jäänyt korvaus työntekijän palkasta.

Mitä edellä tämän kohdan ensimmäisessä kappaleessa on määrätty päivärahasta tai siihen verrattavasta korvauksesta sovelletaan myös työnantajan maksamiin sairauskulujen korvauksiin.

B. Kuukausipalkkaiset

1. Alko korvaa Alkon lääkärin hyväksymiin lausuntoihin perustuvien sairauksien aiheuttamat kustannukset seuraavasti:

- laboratorio-, röntgen- ja muut vastaavat tutkimukset,
- fysikaalinen, psykiatrinen, säde- ja muu vastaava hoito, fysikaalinen hoito kuitenkin enintään 10 hoitokertaa kalenterivuodessa,
- lääkärin määräämä lääkitys, jonka voi suorittaa vain lääkäri tai muu asianomaisen koulutuksen saanut henkilö,
- leikkaussalimaksut, leikkauksenkustannukset, lääkärinpalkkiot sekä sairaalassa suoritettut tutkimukset, annetut hoidot ja lääkkeet,

- sairaalapaikkamaksut kahden kuukauden ajalta, kuitenkin vain sellaisten hoitokertojen osalta, jotka kestävät yli viisi päivää.

2. Alko korvaa kuukausipalkkaiselle työntekijälle silmälasien hankinnasta aiheutuneet kustannukset, jos näön heikentyminen on työn aiheuttama. Alko korvaa myös kuulolaitteen hankkimisesta työntekijälle aiheutuneet kustannukset, jos kuulon heikentyminen on työn aiheuttama.

3. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa seuraavasti:

- jos työsuhde on kestänyt enintään viisi vuotta, täysi palkka kahdelta kuukaudelta,
- jos työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta, täysi palkka neljältä kuukaudelta.

Sairausajalta maksetaan ruuhka-, lauantai-, ilta- ja aattoiltalisää työvuoroluettelon mukaisesti.

Ateriatu korvataan sairausajan palkassa verotusarvon suuruisena.

4. Sairasloma katsotaan jatkuvaksi, jos työkyvyttömyys on saman sairauden vuoksi alkanut uudelleen ennen kuin kuukausipalkkainen työntekijä on ollut yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden

- todellisessa työssä,
- lomalla (ja työssä), joka on ilmoitettu henkilöstöyksikköön normaalissa lomalistassa,
- päällikön pakottavista syistä määräämällä lomalla heti sairasloman jälkeen (ja työssä).

5. Alko maksaa työtapaturmassa vahingoittuneelle kuukausipalkkaiselle työntekijälle täyden palkan koko työkyvyttömyysajalta.

C. Tuntipalkkaiset

1. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa niiltä päiviltä, jotka hänen kanssaan on sovittu työpäiviksi seuraavasti:

Kun työsuhde on kestänyt

- alle kolme vuotta, 4 viikon ajalta,
- vähintään kolme vuotta, 5 viikon ajalta,
- vähintään viisi vuotta, 6 viikon ajalta,
- vähintään 10 vuotta, 8 viikon ajalta.

Sairausajalta maksetaan ruuhka-, lauantai-, ilta- ja aattoiltalisää työvuoroluettelon mukaisesti.

Sellaisissa tapauksissa, joissa työtuntijärjestelmästä ei ilmene sovittuja työpäiviä eikä niiden pituuksia, määräytyvät työpäiviksi katsottavat päivät ja niiden pituudet sen mukaisesti kuin tuntipalkkainen työntekijä on ollut työssä palkallista sairausaikaa vastaavana aikana ennen sairastumista.

Ateriatu korvataan sairausajan palkassa verotusarvon suuruisena.

2. Tuntipalkkainen työntekijä on velvollinen itse hakemaan sairausajaltaan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa.

3. Sairasloma katsotaan jatkuvaksi, jos työkyvyttömyys on saman sairauden vuoksi alkanut uudelleen ennen kuin tuntipalkkainen työntekijä on ollut yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden

- työnantajan käytettävissä,
- lomalla (ja käytettävissä työhön), joka on ilmoitettu henkilöstöyksikköön normaalissa lomalistassa,
- päällikön pakottavista syistä määräämällä lomalla heti sairasloman jälkeen (ja käytettävissä työhön).

4. Tuntipalkkaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden johdosta suoritettua toimenpidettä kestänyt vähintään kymmenen vuotta, korvataan tästä toimenpiteestä aiheutuneet kustannukset siten, kuin edellä B.1. kohdassa on määrätty. Työntekijälle korvataan myös silmälasien ja kuulolaitteen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset siten kuin B.2. kohdassa on määrätty.

10 § Hammashuolto

Seuraavat määräykset koskevat työsuhteessa 28.2.1998 olleita työntekijöitä:

A. Yhteiset määräykset

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolelta. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

B. Kuukausipalkkaiset

1. Mikäli kuukausipalkkainen työntekijä haluaa päästä osalliseksi Alkon hammashuollon tarjoamista eduista, hän on velvollinen käymään hammaslääkärissä tutkituttamassa ja tarvittaessa hoidattamaan hampaistonsa omalla kustannuksellaan kuntoon. Suoritetusta peruskunnostuksesta on esitettävä Alkolle hammaslääkärin allekirjoittama todistus. Alko korvaa hampaiston tutkimuksesta aiheutuvat kustannukset.

2. Edellyttäen, että kuukausipalkkainen työntekijä käy säännöllisesti joka toinen kalenterivuosi hammaslääkärissä tutkituttamassa ja hoitamassa hampaitaan, Alko korvaa enintään 253 euroon asti kalenterivuodessa seuraavat hammaslääkärin hoidon kustannukset:

- vuositutkimus
- röntgentutkimus
- näytteen ja koepalan otto
- laboratoriotutkimukset
- hampaiden ja juurien poisto
- paikkaus ja juurenhoito
- ienhoito ja hammaskiven poisto
- suu- ja hammaskirurginen hoito
- suutautien hoito
- hammasproteesien korjaukset (irtoproteesien pohjaukset ja korjaukset, irronneiden kruunujen ja fasettien kiinnittäminen).

Suoritetusta hammashoidosta ja tutkimuksesta on esitettävä Alkon laatimalle lomakkeelle tehty hammaslääkärin allekirjoittama selvitys.

3. Erikoistapauksissa voi Alko korvata myös sellaisten 2. kohdassa mainitsemattomien hammashoitojen kustannukset, jotka Alkon lääkärin ehdotuksesta on suoritettava niissä tapauksissa, joissa lääkärin hoitaman sairauden parantamiseksi hammassairauksien hoito on tarpeellinen.

4. Tekohampaiden, kultakruunujen, nastahampaiden, siltojen ym. hammas-teknillisiä töitä vaativien hoitojen kustannuksiin Alko ei osallistu muutoin kuin edellä 2. kohdassa on mainittu.

5. Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus käyttää erikoishammasteknikon palveluja niissä tapauksissa, joissa voimassa olevan lain ja asetuksen perusteella erikoishammasteknikolla on oikeus toimia ilman hammaslääkärin toimeksiantoa.

6. Kuukausipalkkaisen työntekijän tulee maksaa ensin itse edellä tarkoitetusta hoidosta aiheutuvat kustannukset, jonka jälkeen hän on oikeutettu kuitenkin ja 2. kohdassa tarkoitetun selvityksen perusteella saamaan niistä korvauksen Alkolta.

7. Hammashoito ja -tutkimukset on järjestettävä työajan ulkopuolelle.

11 § Lapsen syntymä

A. Yhteiset määräykset

Työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaa ja hoitovapaata siten kuin työsopimuslaissa on säädetty.

Alle 37,5 tuntia tekeväälle maksetaan palkka vapaan alkua edeltävän tasoittumistakson keskimääräisen ansion mukaan.

Seuraavat määräykset koskevat työsuhteessa 28.2.1998 olleita työntekijöitä:

B. Kuukausipalkkaiset

1. Työsopimuslaissa tarkoitetun synnytyksen tai ottolapsen hoidon vuoksi työnsä keskeyttäneelle sairausvakuutuslain 21 §:ssä tarkoitetulle vakuutetulle maksetaan poissaolon ajalta täyttä palkkaa kolmelta kuukaudelta.

Palkallinen poissaolo alkaa samasta ajankohdasta kuin edellä tarkoitetun vakuutetun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan.

Mitä edellä 9 §:n A. 6. kohdassa on säädetty sairausajan palkasta sekä päivärahasta taikka siihen verrattavasta muusta korvauksesta sovelletaan myös äitiysloma-ajan palkkaan ja äitiysrahaan.

2. Kehittyneessä raskauden tilassa olevaa kuukausipalkkaista työntekijää ei saa pitää työssä, joka siinä tilassa olevalle voi olla vahingollista. Jos hän joutuu sen vuoksi olemaan pois työstä, hänelle ei makseta palkkaa poissaoloajalta, ellei kysymys ole edellä 1. kohdassa tarkoitetusta poissaolosta.

3. Synnytyksen aiheuttamiin lääke- ja lääkärinteluihin Alko ei osallistu. Mikäli synnytys myöhemmin aiheuttaa jälkisairauksia, sovelletaan tämän sopimuksen määräyksiä sairaustapauksista.

4. Edellä A kohdassa mainitun äitiys-, isyys- ja vanhempainloman aikana kuukausipalkkainen työntekijä on oikeutettu käyttämään 9 ja 10 §:ssä tarkoitettuja etuuksia.

C. Tuntipalkkaiset

Työsopimuslaissa tarkoitetun synnytyksen tai ottolapsen hoidon vuoksi työnsä keskeyttäneelle sairausvakuutuslain 21 §:ssä tarkoitetulle vakuutetulle maksetaan poissaolon ajalta palkkaa niiltä päiviltä, jotka hänen kanssaan on sovittu työpäiviksi seuraavasti:

Kun työsuhde on kestänyt

- vähintään kolme vuotta, 5 viikon ajalta,
- vähintään viisi vuotta, 6 viikon ajalta,
- vähintään 10 vuotta, 8 viikon ajalta.

Mitä edellä 9 §:n A. 6. kohdassa on säädetty sairausajan palkasta sekä päivärahasta taikka siihen verrattavasta muusta korvauksesta sovelletaan myös äitiysloma-ajan palkkaan ja äitiysrahaan

Muilta osin sovelletaan 9 §:n C.1. ja 2. kohdan määräyksiä sairaustapauksista.

Seuraavat määräykset koskevat 28.2.1998 jälkeen alkaneita työsuhteita:

Oikeus kolmen kuukauden palkalliseen äitiys- ja adoptiovapaaseen sekä kuuden arkipäivän isyysvapaaseen alkaa sen jälkeen, kun henkilön työssäolo on kestänyt yhdeksän kuukautta kuitenkin vähintään 120 työpäivää ennen ko. vapaalle jäämistä. Palkallisuus edellyttää työhön palaamista.

Uusi palkallinen vapaajakso seuraavan lapsen johdosta edellyttää kuuden kuukauden kuitenkin vähintään 80 työssäolopäivän työssäolajakson täyttymistä perhevapaajaksojen välillä.

12 § Paikallinen sopiminen

Sopijaosapuolina ovat työnantaja tai hänen edustajansa ja työntekijä ja hänen niin halutessaan myös luottamusmies, ellei työehtosopimusmääräyksistä muuta johdu. Luottamusmiehelle tiedotetaan sopimuksesta ennen sen tekemistä.

13 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Jos työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus. Tämä määräys ei poista työntekijän oikeutta vaatia itselleen työ sopimuslain mukaista vahingonkorvausta.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus koskee kyseessä olevan myymälän työssäkäyntialuetta.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen uuden työntekijän palkkaamista tarkistetaan myymälän vanhojen työntekijöiden keskimääräiset vähimmäistyöajat. Lisätyötä tarjotaan ensisijaisesti oman myymälän henkilöstölle. Vasta tämän jälkeen uudelle työntekijälle annetaan tarvittava keskimääräinen vähimmäistyöaika. Lisätyön tarjoamisesta laaditaan erillinen muistio, joka on myymälässä jokaisen saatavilla.

Muistiossa todetaan vähintään seuraavat asiat:

- myymälän todellinen henkilötarve,
- keskimääräiset työajat tarkistetuiksi,
- kenelle lisätyötä on tarjottu ja mitä on tarjottu,
- perustelu uuden työntekijän palkkaamiselle sekä
- arvio palkattavan työntekijän keskimääräisestä vähimmäistyöajasta.

14 § Työharjoittelu

Työharjoittelun tarkoituksena on opintoihin liittyvien pakollisten harjoittelujen suorittaminen.

15 § Jäsenmaksun perintä

Alko Oy pidättää Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n jäsenmaksut liiton niin halutessa ja työntekijän annettua siihen valtuutuksen. Jäsenmaksut tilitetään liiton osoittamalle tilille.

16 § Muut sopimukset

Tämän sopimuksen osana ovat palkkataulukot, palkan lisät ja luottamusmieskorvaukset 1.5.2010, luottamusmiessopimus, työsuojelusopimus ja koulutussopimus.

17 § Muut sopimusehdot

Muilta osin noudatetaan kaupan työehtosopimuksen mukaisia työehtoja.

18 § Neuvottelujärjestys

Tähän sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai luottamusmiehen kesken. Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan erimielisyysmuistio kahtena kappaleena.

Edellä mainitut osapuolet voivat jättää asian liittojen ratkaistavaksi. Neuvottelu käydään viivytyksettä. Mikäli liitot eivät pääse ratkaisuun, se voidaan siirtää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

19 § Voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.5.2010–31.3.2013 välisen ajan. Kumpikin osapuoli voi irtisanoa tämän sopimuksen ilman erityistä perustelua viimeistään kuukautta ennen kunkin sopimusvuoden päättymistä (eli viimeistään 28.2.2011 tai 29.2.2012). Sopimuksen voimassaolo päättyy tällöin 1.4.2011 tai 1.4.2012.

20 § Työrauha

Tämän sopimuksen voimassaoloaikana on voimassa työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvoite.

Helsingissä 29.4.2010

Suomen Kaupan Liitto ry

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry

LIITTEET

1. Palkkataulukot, palkan lisät ja luottamusmieskorvaukset 1.5.2010 ja 1.10.2010
2. Luottamusmiessopimus
3. Työsuojeelusopimus
4. Koulutussopimus

- Työehtosopimuksen osa ei ole
5. Yhteistoimintasopimus

Myymälätyöntekijöiden palkkataulukot 1.5.2010 alkaen

1. Kokoaikaiset kuukausipalkkaiset

		Hki, Espoo, Vantaa, Kauniainen	Muut
Palveluaika *)	Palkkaluokka	€/kk	€/kk
alle 1 vuotta	1	1 614	1 577
vähintään 1 v	2	1 696	1 657
vähintään 4 v	3	1 770	1 729
vähintään 8 v	4	1 849	1 805

Tuntipalkkajakaja on 159.

2. Tuntipalkkaiset

		Hki, Espoo, Vantaa, Kauniainen	Muut
Palveluaika *)	Palkkaluokka	€/t	€/t
alle 1 vuotta	1	10,15	9,92
vähintään 1 v	2	10,67	10,42
vähintään 4 v	3	11,13	10,87
vähintään 8 v	4	11,63	11,35

*) 1.2.2003 alkaen työsuhteen keston lasketaan myös eri työsuhteiden väliin jäävä aika, mikäli tämä aika on enintään 7 vuorokautta.

Myymälätyöntekijöiden palkkataulukot 1.10.2010 alkaen

1. Kokoaikaiset kuukausipalkkaiset

		Hki, Espoo, Vantaa, Kauniainen	Muut
Palveluaika *)	Palkkaluokka	€/kk	€/kk
alle 1 vuotta	1	1 617	1 580
vähintään 1 v	2	1 699	1 660
vähintään 4 v	3	1 800	1 749
vähintään 8 v	4	1 879	1 826

Tuntipalkkajakaja on 159.

2. Tuntipalkkaiset

		Hki, Espoo, Vantaa, Kauniainen	Muut
Palveluaika *)	Palkkaluokka	€/t	€/t
alle 1 vuotta	1	10,17	9,94
vähintään 1 v	2	10,69	10,44
vähintään 4 v	3	11,32	11,00
vähintään 8 v	4	11,82	11,48

*) 1.2.2003 alkaen työsuhteen kestoon lasketaan myös eri työsuhteiden väliin jäävä aika, mikäli tämä aika on enintään 7 vuorokautta.

Palkan lisät

Ruuhkalisä	1,53 €/tunti
Iltalisä	4,36 €/tunti
Aattoiltalisä	6,25 €/tunti
Lauantailisä	6,25 €/tunti
Sijaisuuslisä	
- 1-5 henkilötyövuotta	2,65 €/tunti
- 6 henkilötyövuotta tai enemmän	3,53 €/tunti

Luottamusmieskorvaukset

Pääluottamusmies	226 €/kk
Alueluottamusmies	99 €/kk
Työsuojeluvaltuutettu	90 €/kk
Työsuojeluasiamies	40 €/kk

Alko Oy:n myymälätyöntekijöitä koskeva

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

Luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimusjärjestelmän osa-alue, jonka tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten asianmukaista toteuttamista ja käytäntöön soveltamista. Sillä pyritään ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta syntyvät erimielisyydet tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla.

Keskeisinä asioina siihen kuuluvat myös työnantajan ja työntekijän välillä esiintyvien työsuhteisiin liittyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tarkoituksenmukaisesti järjestetty ja hoidettu paikallinen neuvottelumenettely vähentää yrityksen ja työntekijöiden välisiä sekä työntekijöiden keskinäisiä kitkatekijöitä ja voi siten huomattavasti edistää yrityksen tavoitteiden saavuttamista että työntekijöiden turvallisuuden ja viihtyvyyden lisääntymistä. Paikallinen neuvottelumenettely voi muodostua myös hyödylliseksi molempiin suuntiin toimivaksi informaatiokanavaksi henkilöstökysymyksissä ja siten toimia osana yrityksen informaatio- ja osallistumisjärjestelmää.

Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan luottamusmiessopimuksen:

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän sopimuksen soveltamisala on sama kuin allekirjoittajajärjestöjen välisissä, Alkon myymälöissä työntekijöitä koskevissa työehtosopimuksissa.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden tämän pykälän 2 ja 3 kappaleiden mukaisesti valitsemaa pääluottamusmiestä ja enintään kahdeksaa alueluottamusmiestä sekä näiden varamiehiä.

2. Pääluottamusmiehen valitsevat Alkon palveluksessa olevat Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n jäsenet ja alueluottamusmiehen Alkon palveluksessa ao. alueella työskentelevät Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n jäsenet.

3. Edellä 2 kappaleessa mainituille luottamusmiehille valitaan varaluottamusmies kuitenkin niin että alueluottamusmiehille valitaan enintään seitsemän varaluottamusmiestä. Luottamusmiehen estyneenä ollessa varaluottamusmies toimii hänen sijaisenaan ja hänellä on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

4. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Suomen kansalainen, Alkon palveluksessa oleva työntekijä, joka työskentelee 1 §:ssä mainitun työehtosopimuksen soveltamisalalla ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työalan olosuhteisiin. Alueluottamusmiehen tulee lisäksi olla ao. alueella työskentelevä työntekijä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille valittavan luottamusmiehen toimintapiiriin kuuluville järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat luottamusmies sekä Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n kuhunkin työpaikkaan tätä tehtävää varten nimeämä työntekijä.

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n ilmoittaa kirjallisesti Alkolle.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmiehen tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on tässä sopimuksessa sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohden luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi tullessaan, eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä.

3. Jos Alkon työvoimaan vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.

4. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusten irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n toimesta. Työntekijä saa irtisanoa luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työsuhteen 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyissä tilanteissa.

5. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annettusta ilmoituksesta Alko antaa tiedon myös Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:lle.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työohjeisiin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta työntekijöiden välillä.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti asianomaisen työntekijän valtuuksin seuraavat Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n Alkon jäseniä koskevat tiedot:

- a) Työntekijän suku- ja etunimet
- b) Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä
- c) Palkkaluokka tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu

3. Edellä kohdissa a ja c tarkoitettujen tietojen on pääluottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa. Tiedot on annettava työehtosopimuksen tultua solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi. Tiedot annetaan ko. ajankohtana Alkoon työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijöiden osalta on pääluottamusmiehellä oikeus saada kohdissa a, d ja c mainitut tiedot ainakin vuosineljänneksittäin.

4. Työntekijän valtuutukseksi edellä 1 ja 2 kappaleissa mainittujen tietojen antamista varten on katsottava asianmukaisista täytetty jäsenmaksun perintäsopimus tai muu selvitys työntekijän suostumuksesta.

5. Pääluottamusmies saa kirjallisesti kaikkien työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta selvityksen työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvista muutoksista.

6. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetuista palkoista laadittuun luetteloon.

7. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Mikäli luottamusmiehen edustamien työntekijöiden lukumäärä, heidän vaihtuvuutensa tai heidän työpisteittensä lukumäärä edellyttävät luottamusmiehen vapauttamista hänen varsinaisesta työstään luottamusmiestehtävien hoitamista varten, sopivat allekirjoittajajärjestöt, todettuaan työstä vapauttamisen edellytysten olemassa olon, niistä periaatteista, millä luottamusmiehelle myönnetään tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstä luottamusmiestehtävän hoitamista varten.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä 1 kohdan mukaisesti sovitaan, että päaluottamusmies on kokonaan vapautettu varsinaisesta työstään.

Alueluottamusmiehelle annetaan riittävästi vapautusta varsinaisesta työstään luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Alueluottamusmiehellä on oikeus kerran vuodessa käydä työnantajan hyväksymän suunnitelman mukaisesti alueensa myymälöissä. Tällöin Alko ei osallistu matkakustannusten korvaamiseen.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä 1 kappaleessa mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

8 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan edustajan kanssa tai toimiesaan muissa työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

2. Luottamusmiehelle maksetaan kuukausittain työajan ulkopuolella suoritetuista luottamusmiestehtävistä korvausta, jonka määrästä sovitaan erikseen. Alueluottamusmiehen korvauksen perusteena on hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä, joka lasketaan siten, että ao. alueen edellisen vuoden kokoaikatyöntekijöiden määrään lisätään osa-aikatyöntekijöiden määrä kokoaikatyöntekijöiksi muutettuna. Työntekijämäärä todetaan vuosikeskiarvona tammikuussa.

3. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta Alkon matkustusohjesäännön mukaisesti.

10 § Luottamusmiesten koulutus

Sopijapuolet pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.
3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.
4. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava mikäli mahdollista muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

12 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 16.11.2007.
2. Sopijapuolen, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toiselle osapuolelle kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi sopijapuolten välisissä neuvotteluissa.
3. Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi 6 kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 1.12.2007

Suomen Kaupan Liitto ry

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry

ALKO OY:N JA ALKOHOLIKAUPAN AMMATTILIITTO ALV RY:N VÄLINEN TYÖSUOJELUSOPIMUS

1 Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Alko Oy:ssä (jäljempänä Alko) toimivien työntekijöiden osalta.

2 Yhteistoimintaelimet

Yhteistoimintaelimiä ovat Alkon nimeämä, yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöiden valitsema työsuojeluvaltuutettu ja tälle valitut kaksi varavaltuutettua, työntekijöiden valitsevat työsuojeluasiamiehet sekä työsuojelutoimikunta.

3 Työsuojelupäällikkö

Alko nimeää yhtiön työsuojelupäällikön. Työsuojelupäällikkö vastaa työnantajan edustajana yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa sekä työsuojeluasioiden hoidosta siten kuin työsuojelun valvonta-asetuksen 17 §:ssä on säädetty.

Työsuojelupäällikön tulee olla hyvin perehtynyt yhtiön työsuojelukysymyksiin. Hänellä tulee olla tehtäviensä hoitamista varten riittävät toimintaedellytykset.

Ellei työsuojelupäälliköllä ole valtuuksia itse ratkaista asiaa, hänen tehtävään on työsuojelutoimikunnassa tehtyjen kannanottojen toimittaminen yrityksen organisaatiossa sellaisen henkilön tietoon, jonka tehtäviin ratkaisun teko asiassa kuuluu. Työsuojelupäällikön tulee kiinnittää erityistä huomiota linjaorganisaation ja työsuojeluhenkilöstön välisen yhteistyön kehittämiseen.

4 Työsuojeluvaltuutettu

Työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua.

Valtuutetut valitaan työntekijöiden keskuudesta kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Mikäli kesken toimikauden joudutaan suorittamaan uusi vaali, tapahtuu se toimikauden jäljellä olevaksi ajaksi.

5 Varavaltuutetun sijaantulo

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäviä toimii hänen sijallaan 1. varavaltuutettu ja tämänkin ollessa estyneenä

2. varavaltuutettu. Varavaltuutetun sijaantulo ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista, jos työsuojeluvaltuutetun este kestää vain lyhyehkön ajan.

Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle. Jos tämä ei ole tavattavissa, ilmoitus tehdään ilmoittajan esimiehelle. Ilmoituksen tekee työsuojeluvaltuutettu, ellei hän ole tähänkin estynyt. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

6 Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. Hänen tehtävänsä ilmenevät työsuojelun valvonta-asetuksen 23 §:stä.

Sen lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu osallistua tarvittaessa työsuojelutoimikunnassa käsiteltävien suunnitelmien valmisteluun. Työsuojeluvaltuutettu toimii myös hoitoonohjauksen yhdyshenkilönä päihdehuoltoon liittyvissä tapauksissa.

Lisäksi työsuojeluvaltuutettu toimii työsuojeluasiamiehen sijaisena tämän ollessa estyneenä vähintään kahden viikon ajan ja myös jäljempänä kohdassa 10.1 tarkoitetuissa tapauksissa.

7 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika sovitaan työsuojelun valvontalain ja -asetuksen sekä tämän sopimuksen osoittamalla tavalla paikallisesti.

Työnantaja ei saa ilman pätevää syytä kieltäytyä vapauttamasta työsuojeluvaltuutettua tämän säännöllisestä työstä sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Työsuojeluvaltuutettu ei saa tämän tehtävänsä vuoksi laiminlyödä työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrätessä on otettava huomioon työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn laatu sekä muut kysymyksessä olevan työpaikan olosuhteista johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät.

Vapautus on pääsääntöisesti sijoitettava säännölliseen työaikaan ja ajankoh-

dasta on sovittava asiassa toimivaltaisen esimiehen kanssa, ellei vapautus ole välttämätön poikkeuksellisen tapahtuman kuten työpaikalla sattuneen työtapaturman tai työsuojeluviranomaisen toimittaman työsuojelutarkastuksen vuoksi. Vapautuksesta sovittaessa on otettava huomioon työn järjestykseen liittyvät tekijät.

Työsuojeluvaltuutetun tulee, mikäli mahdollista, sopia etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

Työsuojeluvaltuutettu voi käyttää työsuojelusopimuksen mukaisten tehtävien hoitoon tarvittaessa koko varsinaisen työaikansa. Työsuojeluvaltuutetun tulee informoida työsuojelupäällikköä tehtävien hoidon edellyttämästä ajasta sekä pitää kirjaa ajankäytöstään.

8 Työsuojeluvaltuutetun työsuhde

Mikäli työsuojeluvaltuutetun varsinainen työ vaikeuttaa valtuutetun tehtävien hoitamista ja jos hänelle tämän johdosta järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsuojelun valvontalaissa säädetään. Tämän kohdan määräykset ovat voimassa varavaltuutetun osalta sitä aikaa koskevana, jolloin hän toimii työsuojeluvaltuutettuna.

9 Työsuojeluasiamies

Jokaisen Alkon piirin alueella työskentelevät työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluasiamiehen toimikaudeksi, joka kestää kaksi vuotta. Työsuojeluvaltuutetuksi valittu työntekijä toimii samalla oman piirinsä asiamiehenä.

10 Työsuojeluasiamiehen tehtävät

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on toimialueellaan

1. Osallistua työsuojelua koskevaan tarkastukseen, mikäli tarkastuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi. Työsuojeluasiamiehen ollessa estyneenä, hän voi erityisestä syystä pyytää työsuojeluvaltuutetun edustajakseen.
2. Osallistua tutkimukseen, jonka toimeenpanemiseen sattuneen tapaturman laatu tai sen mahdollinen vaikutus työsuojelutyön suunnitteluun ja toteuttamiseen antavat aihetta.

3. Tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa niiden rikkomisesta.
4. Ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensisijassa asianomaiselle työnjohdolle ja milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista, työsuojelupäällikölle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille.
5. Toimia hoitoonohjauksen yhdyshenkilönä päihdehuoltoon liittyvissä tapauksissa.
6. Pitää yhteyttä toimialueensa asioista työsuojeluvaltuutettuun

Työsuojeluasiamiehelle varataan lisäksi tilaisuus tutustua toimialueensa työtilojen muutos- ja uudistamissuunnitelmiin ja hän voi esittää niitä koskevia kehittämisehdotuksia työnantajalle.

Lisäksi työsuojeluasiamies seuraa oman toimialueensa työterveyshuollon toimintaa ja tekee sitä koskevia ehdotuksia.

Paikalliset työsuojelukysymykset pyritään hoitamaan, elleivät ne kuulu työsuojelutoimikunnan tehtäviin, ensisijaisesti asianomaisen työnjohdon ja työsuojeluasiamiehen kesken.

11 Työsuojeluasiamiehen ajankäyttö

Sen mukaan kuin tämän sopimuksen mukaiset tehtävät sitä edellyttävät, on työsuojeluasiamiehellä työtänsä johtavan esimiehen kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstä. Työsuojeluasiamiehellä on oikeus sovitun vapautusajan puitteissa käydä kerran kahdessa vuodessa jokaisessa alueensa toimipisteessä. Käynnit suoritetaan työnantajan hyväksymän ennakkosuunnitelman mukaisesti.

12 Työsuojeluasiamiehen työsuhde

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

13 Työsuojelutoimikunta

Alkoon valitaan työsuojelutoimikunta, jonka jäsenmäärä on kahdeksan henkilöä. Työsuojelutoimikunnassa on kaksi työnantajan edustajaa, kaksi toimihenkilöiden edustajaa ja neljä työntekijöiden edustajaa.

Työnantajan edustajat työsuojelutoimikuntaan määrää työnantaja. Yhden heistä tulee olla työsuojelupäällikkö.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu ja kolme työsuojeluasiamiesten keskuudestaan valitsemaa henkilöä. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja sihteerin. Sihteeri voidaan valita toimikunnan ulkopuolelta, mikäli siitä ollaan yksimielisiä.

Työsuojelutoimikunta asettaa keskuudestaan kolmijäsenisen kaikkia osapuolia edustavan työvaliokunnan. Toimikunnan ja työvaliokunnan tehtävien yksityiskohtaisen jaon ratkaisee toimikunta tavoitteenaan työsuojeluasioiden joustava ja taloudellinen käsittely.

Puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja sihteeri valitaan vuodeksi kerrallaan. Valinnassa on suositeltavaa, että puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja valitaan vuorotellen eri ryhmistä. Sihteeriksi ei voida valita henkilöä, joka ei ole Alkon palveluksessa.

14 Työsuojelutoimikunnan tehtävät

Työsuojelutoimikunnan tulee työn turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi:

1. Laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon työpaikan työsuojelun toimintaohjelma samoin kuin muu työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämisehdotuksineen.
2. Käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissesityksiä.
3. Käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta.
4. Käsitellä työpaikan terveellisyyden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä.
5. Käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa.
6. Käsitellä työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa ja muita työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista.
7. Käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi.
8. Käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi.
9. Käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla.
10. *Työsuojelutoimikunta seuraa uhkatilanneraportointijärjestelmän tuottamia tilastoja.*

Lisäksi työsuojelutoimikunnan tehtävänä on osallistua työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla sekä osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi, samoin kuin käsitellä päihteiden liikakäyttäjien hoitoonohjauksen käytännölliseen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä, ei kuitenkaan hoitoonohjauksen toteuttamista yksittäistapauksissa.

15 Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa. Työsuojelutoimikunta kokoontuu puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta ja kun vähintään puolet toimikunnan jäsenistä tai työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu sitä vaatii. Kokouskutsuaika on seitsemän vuorokautta tai toimikunnan päättämä lyhyempi aika.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään yleensä työajalla. Työajan ulkopuolella pidettävistä kokouksista ja mahdollisista muista työsuojelutehtävistä tulee etukäteen sopia työnantajan kanssa, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

16 Korvaukset ja palkkiot

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiehen sekä työsuojelutoimikunnan jäsenen ja toimikunnan sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Ansionmenetyks määritellään sen ansion mukaisesti, minkä työntekijä olisi työssään ansainnut sinä aikana, jona hän hoiti työsuojelutehtäviä.

Työajan ulkopuolella suoritetusta työsuojelua koskevasta välttämättömästä tehtävästä sekä toimikunnan kokoukseen osallistumisesta maksetaan valtion komiteoista voimassa olevan kokouspalkkion suuruinen palkkio. Erityisestä syystä voidaan työajan ulkopuolella suoritetusta tehtävästä maksettavasta palkkiosta sopia olosuhteiden edellyttämällä tavalla erikseen.

Työnantaja suorittaa työpaikkaan kuuluvien eri työpisteiden välisistä työsuojelun vaatimista matkoista työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluasiamiehelle ja toimikunnan jäsenille tarkoituksenmukaista kulkuneuvoa käyttäen matkakustannukset ja päivärahan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

17 Asiakirjat

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojeluasiamiehelle tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset sekä ohjeet.

18 Toimitila

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle ja asiamiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää hänen tehtäviään varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko ja laatu sekä työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrä sitä edellyttävät, työnantaja järjestää hänelle myös tarkoituksenmukaisen toimitilan tarpeellisine toimistovälineineen.

19 Vaalit

Työsuojeluvaltuutetun ja asiamiehen vaali suoritetaan näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1.päivän ja joulukuun 31.päivän välisenä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista muuta johdu. Vaalin suorittamista varten työnantaja luovuttaa hallinnassaan olevaa huonetilaa sovittavana ajankohtana. Tarvittaessa työnantaja antaa luettelon työpaikan työntekijöistä.

20 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen soveltamisesta aiheutuvat erimielisyydet ratkaistaan ensisijassa asianomaisten allekirjoittajajärjestöjen välillä.

Jos asiasta ei liittotasolla päästä yksimielisyyteen, voidaan erimielisyys siirtää keskusjärjestötasolla ratkaistavaksi. Erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimusasioissa tavanomaista neuvottelumenettelyä.

21 Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan kesäkuun 1 päivänä 2000 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Vantaalla kesäkuun 5. päivänä 2000

Alko Oy

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry

Liite 4

Alko Oy
Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry
Alkoholialan Toimihenkilöt ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanemiseksi on koulutustyöryhmä, johon kukin osapuoli nimeää kaksi edustajaa.

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

Järjestöt tiedottavat koulutustyöryhmälle seuraavalle vuodelle ehdotetut kurssit marraskuun loppuun mennessä.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymällään kursilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

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, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintalain edellyttämään yhteiseen koulutukseen osallistumisesta sovitaan koulutustyöryhmässä. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulu-

tustyöryhmässä hyväksytylle enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli kurssille hakeutuvan työntekijän koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan sekä hänen järjestönsä kesken todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa järjestölle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin kysymys on pidemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Liiton työsuojelukoulutus suunnataan erityisesti työsuojeluhenkilöille.

2. Korvaukset

Luottamusmies, alueluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja heidän valitut varahenkilönsä, ts-asiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellä mainituille koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Ansionmenetys korvataan myös sopijajärjestöjen puheenjohtajille. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi. Sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Vantaalla joulukuun 13. päivänä 2004

Alko Oy

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry

Alkoholialan Toimihenkilöt ry

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

I SOPIMUKSEN TARKOITUS JA YHTEISTOIMINNAN TAVOITTEET

1 § Tarkoitus

Tämän sopimuksen tarkoituksena on edistää yhteistoiminta-, työsuojelu-, työterveyshuolto- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumista Alkossa. Yhteistoiminnalla aktivoidaan yrityksen henkisiä voimavaroja ja lisätään henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoiminnalla parannetaan päätöksentekoa yrityksessä, lisätään työn tuottavuutta ja työn mielekkyyttä sekä kehittävyttä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/78) ei ole tämän sopimuksen osa. Tämä sopimus on lakia täydentävä.

II YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET

2 § Normaali toimintaorganisaatio

Yhteistoimintaa toteutetaan normaalissa toimintaorganisaatiossa esimiehen ja alaisen välillä tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

3 § Esimies - alainen - henkilöstön edustaja

Tiettyä henkilöä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti esimiehen ja tämän henkilön välillä. Jos tämä henkilö tai esimies niin haluaa, on asiasta neuvoteltava esimiehen ja asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan kesken.

4 § Henkilöstön edustajat

Henkilöstön edustajia ovat lähinnä luottamusmiehet. Työsuojelua koskevissa asioissa henkilöstön edustajia ovat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet. Asiasta, jossa myös työsuojelunäkökohdilla on merkitystä, neuvotellaan työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun tai -asiamiehen kanssa taikka työsuojelutoimikunnassa. Tarvittaessa neuvottelu käydään henkilön tai hänen edustajansa ja työsuojeluvaltuutetun tai -asiamiehen kanssa yhteistyössä.

5 § Työnantajan edustaja - henkilöstön edustaja

Milloin asia koskee tiettyä henkilöstöryhmää tai henkilöstöä yleisesti, neuvottelu käydään työnantajan edustajan ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken.

III NEUVOTTELUKUNTA

6 § Yt-neuvottelukunta

Yhtiötason yhteistoimintaa varten perustetaan neuvottelukunta.

Neuvottelukuntaan kuuluu enintään kolme työnantajan nimeämää edustajaa, työntekijöitä edustavat järjestön puheenjohtaja ja pääluottamusmies sekä toimihenkilöitä edustavat järjestön puheenjohtaja ja pääluottamusmies. Kullekin jäsenelle on oikeus nimetä varajäsen. Yhtiön johdolla on oikeus osallistua neuvottelukunnan kokouksiin.

Neuvottelukunnassa käsitellään koko yhtiötä koskevia asioita, kuten yleensä työnantajan tiedotusvelvollisuuden piiriin kuuluvia asioita, yhtiön talousarvi-osuunnitelmaa sekä vuosittaista koulutussuunnitelmaa sekä luottamusmies-sopimukseen liittyvää koulutusta.

Neuvottelukunta kokoontuu tarvittaessa ja kuitenkin vähintään kolmesti vuodessa.

7 § Yhteisiä määräyksiä

Neuvottelukunta voi tehdä esityksiä toiminnan kehittämisestä.

Kehittämistoiminnan tavoitteena on kilpailukyvyyn, tuottavuuden, työsuhteen pysyvyyden ja työolosuhteiden parantaminen.

Neuvottelukunta voi asioiden valmistelemiseksi perustaa työryhmiä.

Neuvottelukunta voi myös siirtää määrätyn asian tai asiaryhmän käsittelyn yksinomaan työryhmään, jos neuvottelukunta on asiasta yksimielinen.

8 § Vapautus työstä ja kustannusten korvaukset

Neuvottelukuntien jäsenille annetaan kokouksiin liittyen tarpeellinen vapautus työstä ja korvataan mahdollinen ansionmenetys ja tarpeelliset kustannukset.

IV LOPPUMÄÄRÄYKSET

9 § Salassapito

Tietojen salassapitoon noudatetaan voimassa olevan lainsäädännön salassapitosäädöksiä.

10 § Neuvottelujärjestys

Tähän sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

11 § Sopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 28. päivänä helmikuuta 2006. Sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Jos yksi sopijapuolista irtisanoo sopimuksen, niin päättyy se samalla myös muiden osalta irtisanomisajan kuluttua.

Vantaalla 20. päivänä kesäkuuta 2006

Alko Oy

Erkki Tommila

Taina Koskela

Alkoholialan Toimihenkilöt ry

Juri Helmiö

Pentti Kulla

Pasi Nieminen

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry

Saku Salonen

Antti Ollikainen

Onko työkaverisi jo PAMin jäsen?

PAMiin kuuluu yli 220 000 jäsentä, mutta meitä voisi olla vielä enemmän. Mitä useampi palvelualan työntekijä on liiton jäsen, sitä paremmat työehdot saadaan neuvoteltua.

Jos joku ei kuulu liittoon, on usein syynä vain se, ettei kukaan ole jäsenyyttä koskaan tarjonnut. Viereisellä sivulla on PAMin liittymiskortti. Keskustele työkaverisi kanssa. Ehkä hänkin haluaa tulla jäseneksi. Jäseneksi voi liittyä myös osoitteessa pam.fi/liity tai soittamalla numeroon 020 774 2000.

LIITTYMISKORTTI

Tällä liittymiskortilla liityt palveluajon ammattiliiton ja palveluajon työttömyyskassan jäseneksi. Samalla valtuutat työttömyyskassan perimään maksamastaan veronalaisesta etuudesta liiton ja työttömyyskassan jäsenmaksun. **Liittymisaika on päivä, jolloin lomake saapuu liittoon. Tarvittaessa voit merkitä korttiin myöhäisemmän liittymisajan.** Huomioithan, että työsuhteesi tulee olla voimassa, kun liityt jäseneksi. *Jos siirryt PAMiin toisesta ammattiliitosta tai työttömyyskassasta, ilmoita siitä liittymiskortissa.*

Suku- ja etunimet (kutsumanimi alleiviivattuna)

Henkilötunnus

Lähiosoite

Postinumero ja -toimipaikka

Puhelin

Työpuhelin

Sähköposti

Äidinkieli

Suomi Ruotsi Muu, mikä _____

Ammattinimike

Ammattiosasto (PAM täyttää tarvittaessa)

Edellisen ammattiliiton ja työttömyyskassan nimi sekä liittymis- ja eroamis aika

Valtuutan liiton irtisanomaan jäsenyyteni edellisestä liitosta/kassasta sekä liiton ja työttömyyskassan vaihdon yhteydessä luovuttamaan jäsenyyttä koskevat tiedoni uuteen liittoon/kassaan.

Työnantajayrityksen virallinen nimi

Lähiosoite

Postinumero ja -toimipaikka

Puhelinnumero

Omistan tai samassa taloudessa asuvat perheenjäseneni omistavat osittain tai kokonaan yrityksen, jossa työskentelen Kyllä Ei

Työpaikan nimi, jos eri kuin virallinen

Lähiosoite

Postinumero ja -toimipaikka

Työsuhteen alkamispäivä

Päiväys ja allekirjoitus

Liittymisaika

Työnantajaperintä Itsemaksava

Jäsenyyttä suosittelee

Suosittelija jäsennumero tai henkilötunnus

Osoitetietoiani ei saa käyttää suoramarkkinointiin.

Vastaanottaja
maksaa
postimaksun

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Keskustoimisto
5002716
00003 VASTAUSLÄHETYS









PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO
Servicefacket

Jäsenyysneuvonta 020 774 2000 **Työsuhdeneuvonta** 020 774 2020 **Työttö-
myysturvaneuvonta** 020 690 211 **Vaihde** 020 774 002 **Faksi** 020 774 2039
Internet www.pam.fi **Jäsenverkko** www.pam.fi/pamnet
Sähköposti pam@pam.fi

Keskustoimisto

Paasivuorenkatu 4 - 6 A
PL 54, 00531 Helsinki
pam@pam.fi

Helsinki-Uusimaa

Siltasaarenkatu 6, 4. krs
PL 54, 00531 Helsinki
helsinki-uusimaa@pam.fi

Joensuu

Kauppakatu 17 B, 3. krs
80100 Joensuu

Jyväskylä

Kalevankatu 4, 2. krs
40100 Jyväskylä
jyvaskyla@pam.fi

Kouvola

Urheilijankuja 6
45100 Kouvola
kouvola@pam.fi

Kuopio

Ajurinkatu 29
70110 Kuopio
kuopio@pam.fi

Lahti

Rautatienkatu 21 B, 3. krs
15110 Lahti
lahti@pam.fi

Oulu

Uusikatu 22
90100 Oulu
oulu@pam.fi

Pori

Isolinnankatu 24, 3. krs
28100 Pori
pori@pam.fi

Rovaniemi

Rovakatu 24 A 10
96200 Rovaniemi
rovaniemi@pam.fi

Tampere

Aleksis Kiven katu 18 B, 3.
krs, 33210 Tampere
tampere@pam.fi

Turku

Yliopistonkatu 33 G, 4. krs
20100 Turku, turku@pam.fi

Vaasa

Pitkäkatu 38 C
65100 Vaasa
vaasa@pam.fi

Päivystystoimistot:

Hämeenlinna

Turuntie 9 as. 2
13130 Hämeenlinna
Avoinna: ti, pe 9–14

Kajaani

Kauppakatu 22 B, 2. krs
87100 Kajaani
Avoinna: ke 10–15

Kokkola

Kauppatori 2, 2. krs
67100 Kokkola
Avoinna: ke 9–12 ja 13-16

Mikkeli

Vuorikatu 11
50100 Mikkeli
Avoinna: ke 9–12 ja 13-16

Palvelualojen työttömyyskassa

PL 93, 00531 Helsinki. Työttömyysturvaneuvonta: 020 690 211
Faksi: 020 774 2203. Sähköposti: tkassa@pam.fi

TES ALKO OY:N MYYMÄLÄTTYÖNTEKIJÄT

