

Bingoalan työehtosopimus

1.12.2010–30.11.2012

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO
Palvelualojen ammattiliitto PAM
Bingoalan Työnantaja- ja toimialajärjestö

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO
Bingotyöntekijöitä koskeva
työehtosopimus
1.12.2010 – 30.11.2012

Sisällysluettelo

1 § Sopimuksen ulottuvuus.....	1
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	1
3 § Työhön ottaminen	2
4 § Työsuhteen päätyminen	3
5 § Palkat.....	4
6 § Työaika.....	5
7 § Lisätyö	7
8 § Korotettu palkka	8
9 § Arkipyhäkorvaus	9
10 § Sairausajan palkka.....	11
11 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa.....	13
12 § Lääkärintarkastukset.....	15
13 § Vuosiloma	15
14 § Lomaltapaluuraha.....	16
15 § Tilapäinen poissaolo	17
16 § Matkakustannusten korvaaminen	19
17 § Ryhmähenkivakuutus	19
18 § Jäsenmaksujen periminen	19
19 § Luottamusmies.....	19
20 § Työpaikkakokoukset.....	20
21 § Erinäisiä määräyksiä.....	20
22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	21
23 § Työtaistelutoimenpiteet.....	21
24 § Sopimuksen voimassaoloaika	22
Kuntien kalleusluokitus.....	26
Bingotyöntekijöiden palkkataulukot, euroa/t.....	27

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tässä työehtosopimuksessa määrätään bingotyöntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä työehtosopimusta sovelletaan myös bingohallien vahtimestareihin sekä bingohallien yhteydessä tehtävään veikkausten yms. vastaanottoon ja niihin liittyviin töihin.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen työntekijäin järjestöön kuulumisensa vuoksi, hänen on, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.
4. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia allekirjoituspäivänä voimassa olevia keskusjärjestöjen sopimuksia:

Yleissopimus (LTK-SAK)
Luottamusmiessopimus (PT-SAK)
Yhteistoimintasopimus (LTK-SAK)
Koulutussopimus (ETL-PAM)

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (EK-SAK)

Työpaikkaruokailua koskeva sopimus (LTK-SAK)

Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK)

5. Jos edellä mainittuihin sopimukseen tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia tai jos keskusliittojen välillä solmitaan uusia sopimuksia, noudatetaan viimeisimpiä sopimuksia, ellei liittojen välillä toisin sovita tai ellei jompikumpi liitto ole irtautunut uusista sopimuksista.

3 § Työhön ottaminen

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräajaisessa työsuhteessa koeajan pituus saa kuitenkin olla enintään puolet määräajan kestosta. Ellei muusta ole sovittu, on työsuhteen alussa kuukauden koeaika edellyttäen, että työnantaja on ilmoittanut tästä yhden kuukauden koeajasta työntekijälle työsopimusta solmittaessa. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Kirjallinen työsopimus on tehtävä viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Sopijapuolet suosittelevat sopijapuolten yhteisesti laatiman työsopimusmallin käyttöä.

2. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle työhönoton yhteydessä, kuka toimii tässä sopimuksessa tarkoitettuna luottamusmiehenä.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

0 - 1 vuotta	14 päivää
yli 1 - 4 vuotta	1 kk
yli 4 - 8 vuotta	2 kk
yli 8 - 12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen on irtisanomisaika 14 vuorokautta työsuhteen jatkuttua enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi työsuhteen jatkuttua yli viisi vuotta.

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsuhteen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 3 pykälässä.

3. Irtisanominen ja työsuhteen purkaminen suoritetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti. Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisen ajankohta on vaadittaessa ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle.

4. Määräajaksi tehty tai muuten määräaikaisena pidettävä työsuhde lakkaa sovitun työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Jos työkauden pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä, milloin se riippuu sellaisesta seikasta, joka on työnantajan mutta ei työntekijän tiedossa.

5. Jos työntekijä jättää työnsä irtisanomisaikaa noudattamatta, lukuun ottamatta niitä tapauksia, joissa hän lain tai tämän

sopimuksen mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen tai muuten lopettamaan työsuhteen ilman irtisanomisaikaa, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Mainittu korvaus voidaan pidättää työntekijän saatavista siten, kuin työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä on säädetty.

6. Työnantaja, joka ei noudata edellä mainittua irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan laiminlyödyltä irtisanomisajalta tai sen osalta. Tällöin työsuhde päättyy irtisanomisajan päätyttyä.

7. Työntekijä, joka on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, voidaan lomauttaa noudattaen työsopimuslain määräyksiä. Lain tarkoittama lomautusilmoitusaika on tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osalta 14 päivää. *Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.*

8. Mikäli halli suljetaan viranomaisen toimesta, on työnantaja velvollinen ilmoittamaan siitä välittömästi työntekijöille.

5 § Palkat

1. Taulukkotuntipalkat 1.12.2010 ovat työehtosopimuksen liitteenä.

2. Palveluvuosia kartuttavana palvelusaikana pidetään sellaista työtä bingoalalla, jossa työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin ollut vähintään 15 tuntia viikossa. Samoin palvelusaikaa kartuttaa tällaisen työntekijän vuosilomalain 7 §:n 2. momentin mukainen työssäoloaikaan rinnastettava työstä poissaolo.

3. Paikkakuntaluokitus

Maksettavan palkan osalta noudatetaan valtioneuvoston vahvistamaa kuntien yleistä kalleusluokitusta ja sopimuksen allekirjoituspäivänä voimassa olevaa kunnallista jaotusta, joka ilmenee tämän sopimuksen liitteenä olevasta luettelosta.

4. Palkkalaskelma

Palkanmaksun yhteydessä työntekijälle on annettava palkkalaskelma, josta ilmenevät ainakin seuraavat asiat:

- työntekijän nimi
- peruspalkka
- erilaiset lisät
- tehty tuntimäärä
- ylityötunnit ja niistä maksettava korvaus
- veroennakonpidätys
- ay-jäsenmaksu
- työntekijän TEL-maksu
- työntekijän työttömyysvakuutusmaksu
- palkka vähennysten jälkeen

6 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan työaikalain määräyksiä.

2. Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia siitä, että vuorokautinen työaika on enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika on enintään 40 tuntia.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työvuorolista vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sovellettavaan keskimäärään. Viikoittainen työvuorolistan mukainen työaika ei minään työviikkona saa ylittää 54 tuntia.

3. Allekirjoittajajärjestöillä on yhteisymmärrys siitä, että epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy kuten työn luonne, työn lyhytkestoisuus, työvoiman tarve tai muu työvoiman käyttöön liittyvä hyväksytty syy tätä edellytä.

4. Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia siitä, että työaika tasoittuu työaikasuunnitelman mukaisesti usean työvuorolistan kuluessa. Työaikasuunnitelmassa sovitaan työajan sijoittumisen keskeiset periaatteet. Tasoittumisjakson pituus voi tällöin olla enintään neljä kuukautta tai erityisistä syistä enintään vuosi.

Sopimus työaikasuunnitelmaan perustuvan työaikajärjestelmän käyttöönotosta on tehtävä kirjallisesti. Tällöin sovitaan ainakin tasoittumisjakson pituus ja sovellettava keskimääräinen viikkotyöaika. Järjestelmän käytöstä voidaan sopia joko määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on vuoden jatkuttuaan irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla. Kuluessa oleva tasoittumisjakso jatkuu kuitenkin jakson loppuun asti. Määräaikainen tai alle vuoden kestänyt toistaiseksi voimassa ollut sopimus on mahdollista irtisanoa sovittaessa tai kahden kuukauden irtisanomisajalla erityisen painavasta ennalta arvaamattomasta syystä.

5. Työntekijälle on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla yksi vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo (ns. viikkolepopäivä).

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorolistat on laadittava siten, että 3 perättäisen viikon ajanjaksolla työntekijälle annetaan vähintään kerran kaksi perättäistä vapaapäivää ja työvuoroja saa olla enintään kahdeksan peräkkäin, ellei paikallisesti toisin sovita.

6. Työviikko alkaa maanantaina.

7. Työvuoroista laaditaan etukäteen vähintään kahden viikon ajalle työvuorolista, joka on saatettava työntekijöiden tietoon vähintään yhtä viikkoa ennen kunkin jakson alkua. Tästä listasta on ilmentävä myös kunkin työntekijän vapaapäivät. Julkaistua työvuorolistaa voidaan muuttaa vain työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta.

Erityisten syiden sitä edellyttäessä voivat työnantaja ja työntekijä sopia työvuorolistan pituudesta ja sen ilmoittamisajasta myös toisin. Tällöin edellytetään lisäksi, että työnantaja ja luottamusmies ovat yhteisesti todenneet erityisten syiden olemassaolon.

8. Milloin säännöllinen vuorokautinen työaika on vähintään seitsemän tuntia, on työntekijöille annettava vähintään 30 minuuttia kestävä ruokailutauko, joka ei sisälly työaikaan.

9. Milloin säännöllinen vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia lyhyempi, on työntekijöille annettava mahdollisuus nauttia työpaikalla mukanaan tuomia tai muuten saatavilla olevia virvokkeita vähintään 15 minuutin pituisen tauon puitteissa, joka luetaan työaikaan.

10. Ruokailu- ja kahvitauoista voidaan työpaikkakohtaisesti sopia toisinkin, mutta mahdollisuus virvokkeiden nauttimiseen on joka tapauksessa järjestettävä.

7 § Lisätyö

Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään työvuorolistan mukaisen säännöllisen työajan lisäksi ja joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan maksamalla yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä työtunnilta.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli työntekijää tarvitaan poikkeuksellisesti työhön hänen nimenomaisesti sovittuna työvuorolistaan kirjattuna vapaapäivänään, on tällaisesta työstä ja sen korvaamisesta sovittava paikallisesti.

8 § Korotettu palkka

1. Ylityön tekeminen, ylityörajat ja siitä maksettava korvaus määräytyvät työaikalain mukaisesti.

2. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään yli 8 tunnin vuorokaudessa. Mikäli on sovittu mahdollisuudesta pidempään vuorokautiseen työaikaan, on ylityötä työvuorolistan ylittävä keskimäärin yli 8 tunnin ylittävä työ. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Esimerkki: Työntekijän säännöllinen työaika on 38 tuntia viikossa. Hänen kanssaan on sovittu mahdollisuudesta 10 tunnin vuorokautiseen työaikaan.

työvuorolista:	8	10	6	8	6	= 38 t
tehty työ:	11	11	9	8	9	= 48 t
tästä seuraa:						
lisätyö 0 %	-	-	-	-	2	
vrk.ylityö 50 %	2	1	2	-	1	
vrk.ylityö 100 %	1	-	1	-	-	

3. Viikoittaista ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ tai keskimääräistä viikkotyöaikaa sovellettaessa jakson aikana keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan

säännöllisenä työaikana. Tällöin on annettava vapaa-aika kuitenkin korotettava niillä prosenttimäärillä, joilla se olisi korotettu, jos se olisi korvattu rahana.

5. Työstä, joka suoritetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapun- tai itsenäisyyspäivänä maksetaan muun siltä ajalta tulevan korvauksen lisäksi sunnuntai-työkorvauksena yksinkertainen tuntipalkka.

6. Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

7. Kello 18.00:n jälkeen säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan kultakin tunnilta 1.12.2010 alkaen 0,56 euron suuruinen iltatyölisä. Sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapun- tai itsenäisyyspäivänä kello 18.00 jälkeen säännöllisenä työaikana iltatyölisän suuruus on 1,15 euroa.

8. Kello 22.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan yötyölisä, jonka suuruus on 1.12.2010 alkaen 1,07 euroa tunnilta ja pyhinä 2,11 euroa tunnilta, mikäli bingohalli on auki yleisölle em. kelloaikojen välissä.

9. Lauantaina säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan 1.1.2011 alkaen kello 06 – 18 välisenä aikana kultakin tunnilta 0,50 euron suuruinen lauantaityölisä. Lisää ei makseta 5. tai 6. kohtien pyhä- tai aatto-/juhlapäiväkorotukseen oikeutetulta ajalta.

9 § Arkipyhäkorvaus

1. Korvattavat arkipyhät

Pitkältäperjantailta, ensimmäiseltä pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, juhannuspäivältä, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä sekä muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi osuvalta loppiaiselta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena normaalityövuoron tuntimäärän mukainen palkka työntekijän tuntipalkan mukaan. Normaalityövuoron

tuntimäärä saadaan jakamalla työntekijän normaali keskimääräinen viikkotyöaika viidellä.

Jos työntekijä tekee työtä arkipyhänä, maksetaan hänelle arkipyhäkorvauksen lisäksi palkka sunnuntaityökorotuksineen tehdyiltä työtunneilta.

2. Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työvuorolistan mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, ellei poissaolo on johtunut hyväksyttävästä syystä.

Myös silloin kun arkipyhä sattuu työntekijän työvuorolistan mukaiseksi vapaapäiväksi, maksetaan arkipyhäkorvaus.

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

3. Arkipyhäkorvaus työstä poissaolon ajalta

Arkipyhäkorvaus maksetaan siihen oikeutetulle työntekijälle myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat

- työvuorolistan mukaisille vapaapäiville
- vuosiloman ajalle
- enintään kolme kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajalle
- 15 §:n mukaisen lapsen sairastumisesta johtuvan palkallisen poissaolon ajalle
- lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalle
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kahta viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajalle

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiseksi lomautuksen ajalta on lisäksi se, ettei työntekijä itsestään riippuvasta

syystä jätä käyttämättä hyväkseen hänelle tarjottua mahdollisuutta palata takaisin työhön lomautuksen päätyttyä.

4. Itsenäisyyspäivä

Mikäli työt keskeytyvät itsenäisyyspäivän vuoksi, maksetaan työntekijälle, jolla muutoin olisi ollut työpäivä, tekemättä jääneen työvuoron mukainen yksinkertainen tuntipalkka. Palkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työssä yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää lähinnä ennen itsenäisyyspäivää.

10 § Sairausajan palkka

1. Milloin työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti taikka törkeällä tuottamuksella, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa:

- Sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä 50 % palkasta, mikäli työsuhde on kestänyt alle kuukauden
- 28 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt alle 3 vuotta
- 35 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 3 vuotta mutta alle 5 vuotta
- 42 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta mutta alle 10 vuotta
- 56 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos sama sairaus uusiutuu 30 kalenteripäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan pal-

kanmaksujakso, kuin kyseessä olisi yksi sairaus-
tumisjakso.

2. 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 päiväpalkan 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 sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

Sairausajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat ilta-, yö- ja lauantaityölisät vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti tai sen keskiarvon mukaan, joka on laskettu normaalia työtilannetta kuvaavalta ajalta. Sunnuntai- ja pyhäkorotuksia ei ole velvollisuutta ottaa huomioon.

3. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

4. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain, liikennevakuutuslain

taikka rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain perusteella.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

6. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä

Sairausepidemian aikana ja tilanteessa, jossa lääkärin vastaanottoaikoja ei ole saatavilla, voidaan hyväksyttävänä selvityksenä pitää työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antama sairauslomatodistusta lyhytaikaisesta poissaolosta.

Perustellusta syystä työnantaja voi nimetä käytettävän lääkärin ja tällöin työnantaja kustantaa lääkärin palkkion.

11 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, adoptio-, vanhempain- ja hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta työntekijän normaalin keskimääräisen viikkotyöajan mukaisen palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:

- työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa perhevapaalta työhön

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

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

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uudelta äitiysvapaalta, jos työntekijä ei ole palannut työhön edelliseltä perhevapaalta.

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

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

Soveltamisohje:

Työsopimuslain mukaan äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole vanhempainvapaan osalta mahdollista puolison työhön menon tai siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

On suositeltavaa, että työnantaja ja työntekijä laativat yhdessä kokonaissuunnitelman vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä.

2. Työntekijän ollessa edellisen kohdan mukaisesti poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainloman, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroi-

senä määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuk-
sia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

12 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tu-
levaa palkkaa seuraavissa tapauksissa. Edellytyksenä on, et-
tä tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeeton-
ta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työ-
ajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnan-
tajalle.

a) Työntekijä käy sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuväli-
neen (esim. silmälasit) määräämiseksi välttämättömässä lää-
kärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin mää-
räämässä laboratorio- tai röntgentutkimuksessa tai syövän
edellyttämässä hoidossa.

b) Raskaana oleva työntekijä käy synnytystä edeltävissä lää-
ketieteellisissä tutkimuksissa.

c) Työntekijä käy uuden työn edellyttämässä tai muussa laki-
säätteisessä lääkärintarkastuksessa. Työnantaja suorittaa täl-
löin korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Jos
tällainen tarkastus tai siihen liittyvä tutkimus tehdään muulla
paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Tarkas-
tuksen tapahtuessa työntekijän vapaa-aikana, maksetaan hän-
nelle sairausvakuutuslain mukainen
vähimmäispäiväraha. Edellytyksenä mainituille korvauksille
on, ettei työntekijä ole samanaikaisesti oikeutettu sairausajan
palkkaan.

13 § Vuosiloma

Vuosiloma ja siitä maksettava palkka tai korvaus määräytyvät
vuosilomalain mukaan.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta koko lomanmääräytymisvuoden ajalta. Muutoin on työntekijällä oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Ellei vuosiloman ajankohtaa sovita, on työnantajan annettava siitä tieto työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Ellei tämä ole mahdollista, on ajankohdasta ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

14 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

2. Lomaltapaluuraha suoritetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä, ellei maksuajankohdasta sovi ta toisin työnantajan ja työntekijän välillä. Lomaltapaluuraha on kuitenkin viimeistään maksettava 6 kuukauden kuluessa loman päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia lomaltapaluurahan vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan. Sopimus lomaltapaluurahan maksuajankohdan siirtämisestä tai vapaaksi vaihtamisesta on tehtävä kirjallisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuosiloman sijoituessa äitiysloman, vanhempainloman tai hoitovapaan ajalle maksetaan lomaltapaluuraha ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä edellyttäen, että työhön paluusta sovitaan. *Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta merkitä äitiysvapaan ajaksi.*

3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohdana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainittu syy, työnantajan lupa tai työntekijästä johtumattomasta syystä tapahtuva työsuhteen päättyminen.

4. Työntekijän siirtyessä eläkkeelle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

5. Asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle tai naispuolisille asepalvelukseen menijöille maksetaan lomaltapaluuraha hänelle maksetusta lomakorvauksesta työntekijän palattua työhön.

15 § Tilapäinen poissaolo

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle tai huoltajan ja lapsen kanssa samassa taloudessa elävälle huoltajan puolisolalle 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. Palkka maksetaan sairastumisesta lukien kolmeen kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä.

Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat (yksinhuoltajalla hän itse) tai huoltajan puoliso ovat ansiotyössä eikä näillä ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä *pyydettyä* selvitys toisen huoltajan tai yksinhuoltajan avio- tai avopuolison esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

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

Soveltamisohje:

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

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään *tai parisuhteen rekisteröintiä* varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

4. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60- vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

16 § Matkakustannusten korvaaminen

Työnantajan määräyksestä matkustavalle työntekijälle korvataan matkakustannukset verohallituksen asiasta antamien ohjeiden mukaisesti.

17 § Ryhmähenkivakuutus

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

18 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuuden, perii työnantaja Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n jäsenmaksut työntekijän palkanmaksun yhteydessä ja antaa työntekijälle vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.

2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

19 § Luottamusmies

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan PT:n ja SAK:n välistä viimeisintä luottamusmiessopimusta, ellei liittojen välillä toisin sovita.

2. Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla toimiville em. luottamusmiessopimuksen tarkoittamille luottamusmiehille (yksi/työnantaja) suoritetaan työajan ulkopuolisista luottamusmiestehtävistä erillinen 30 euron suuruinen kuukausikorvaus.

3. Luottamusmiessopimuksessa luottamusmiehelle on annettu oikeus käyttää työnantajan tavanomaisia toimistovälineitä. Allekirjoittajajärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

20 § Työpaikkakokoukset

1. Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n jäsenillä on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan olosuhteita koskevista kysymyksistä työpaikalla sopivissa tiloissa.

2. Kokouksesta on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

3. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Palvelualojen Ammattiliitto PAM:n, sen alayhdistyksen ja asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

21 § Erinäisiä määräyksiä

1. Tämä sopimus ei koske erikseen myönnettyjä tai sovittuja sosiaalisia etuja, vaan ne jäävät tämän sopimuksen ulkopuolelle.

2. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle maksetun kokonaisansion pienentymistä.

3. Työnantajan tulee laatia turvallisuusohjeet tai käydä työntekijöiden kanssa muulla tavoin läpi turvallisuusasiat työvuoron yksintyöskentelytilanteita ja rahojen työpaikalta poiskuljetustilanteita varten.

22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

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

23 § Työtaistelutoimenpiteet

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

24 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.12.2010 – 30.11.2012 saakka, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Syksyllä 2011 neuvotellaan seuraavista palkankorotuksista, jotka tulevat voimaan aikaisintaan 1.12.2011. Mikäli yhteisymmärrystä korotusten suuruudesta ei liittojen kesken saavutettaisi, voidaan työehtosopimus irtisanoa viimeistään 31.10.2011 päättymään 30.11.2011.

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

3. Mikäli työmarkkinoilla solmitaan liittojen välisen sopimuksen voimassa ollessa keskitetty ratkaisu, osapuolet aloittavat jomman kumman aloitteesta neuvottelut liittojen välisen työehtosopimuksen niveltämisestä ko. sopimukseen.

Helsingissä 10. päivänä joulukuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry/
Bingoalan työnantaja- ja toimialajärjestö ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

PÖYTÄKIRJA BINGOTYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet bingotyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

1. Sopimuskausi alkaa 1.12.2010 ja päättyy 30.11.2012 siten kuin työehtosopimuksen 24 §:ssä on todettu. Syksyllä 2011 neuvotellaan seuraavista palkankorotuksista, jotka tulevat voimaan aikaisintaan 1.12.2011. Mikäli yhteisymmärrystä korotusten suuruudesta ei liittojen kesken saavutettaisi, voidaan työehtosopimus irtisanoa viimeistään 31.10.2011 päättymään 30.11.2011.

2. Henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.12.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,0 %, kuitenkin vähintään 12 s/t.

Nykyisestä TES:n allekirjoituspöytäkirjasta siirretään uuden palkkataulukon alle seuraava harjoittelijamääräys:

Työntekijään voidaan soveltaa enintään 6 kuukauden ajan harjoittelijapalkkaa, jossa palkka on 3 % alle alimman ko. kalleusluokan taulukkopalkan. TES:n 5 §:n mukainen palvelusaika bingoalalla lyhentää harjoittelu-aikaa.

3. Työehtosopimuksen tekstit säilyvät ennallaan lukuun ottamatta seuraavia muutoksia (merkitty kursiivilla):

4 § 7 kohta, viimeinen lause:

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisten työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

7 §

Muutetaan pöytäkirjamerkintä muotoon:

Mikäli työntekijää tarvitaan poikkeuksellisesti työhön hänen nimenomaisesti sovittuna työvuorolistaan kirjattuna vapaapäivänään, on tällaisesta työstä ja sen korvaamisesta sovittava paikallisesti.

8 § uusi 9. kappale

9. Lauantaina säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan 1.1.2011 alkaen kello 06 – 18 välisenä aikana kultakin tunnilta 0,50 euron suuruinen lauantaityölisä. Lisää ei makseta 5. tai 6. kohtien pyhä- tai aatto-/juhlapäiväkorotukseen oikeutetulta ajalta.

10 § 2 kohta 4 kappale

Sairausajan palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat ilta-, yö- ja *lauantaityölisät* vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti tai sen keskiarvon mukaan, joka on laskettu normaalia työtilannetta kuvaavalta ajalta. Sunnuntai- ja pyhäkorotuksia ei ole velvollisuutta ottaa huomioon.

14 § pöytäkirjamerkintä, viimeinen kappale

Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta merkitä äitiysvapaan ajaksi.

15 § soveltamisohje, 4. kappale

Samoin on esitettävä *pyydettyessä* selvitys toisen huoltajan tai yksinhuoltajan avio- tai avopuolison esteestä hoitaa lasta.

15 § soveltamisohje, 3. kohta

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai *parisuhteen rekisteröintiä* varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

4. Työryhmät

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on 30.11.2011 mennessä arvioida mahdollinen tarve, aikataulu, kustannusvaikutus ja sen huomioonottaminen I ja II paikkakuntakalleusluokkien yhdistämiselle.

Helsingissä 10. päivänä joulukuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry./
Bingoalan työnantaja- ja toimialajärjestö ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry.

Kuntien kalleusluokitus

Kaupungit

Kunnan nimi	Kalleus- luokka
Hyvinkää	I
Hämeenlinna	I
Joensuu	I
Jyväskylä	I
Järvenpää	I
Kauniainen	I
Kemi	I
Kemijärvi	I
Kerava	I
Kuopio	I
Oulu	I
Rovaniemi	I
Tampere	I
Tornio	I
Vaasa	I

Maalaiskunnat

Kunnan nimi	Kalleus- luokka
Enontekiö	I
Houtskari	I
Hyrnsalmi	I
Inari	I
Iniö	I
Keminmaa	I
Kirkkonummi	I
Kittilä	I
Kolari	I
Korppoo	I
Kuhmo	I
Kuivaniemi	I
Kuusamo	I
Muonio	I
Nauvo	I
Pelkosenniemi	I
Pello	I
Posio	I
Ranua	I
Ristijärvi	I
Rovaniemen mlk	I
Salla	I
Savukoski	I
Simo	I
Sodankylä	I
Tervola	I
Utsjoki	I
Ylitornio	I

Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan paitsi Ahvenanmaan kunnat I kalleusluokkaan.

Bingotyöntekijöiden palkkataulukot, euroa/t

Taulukkotuntipalkat ovat 1.12.2010 lukien:

Paikkakuntakalleusluokka		Hki	I	II
Palkkaryhmä 1	harjoitteluajan jälkeen alalla alle 1 vuotta olleet	8,65	8,48	8,40
Palkkaryhmä 2	alalla yli 1 vuotta olleet	8,90	8,74	8,67
Palkkaryhmä 3	alalla yli 3 vuotta olleet	9,08	8,91	8,84
Palkkaryhmä 4	alalla yli 5 vuotta olleet	9,28	9,11	9,02
Palkkaryhmä 5	alalla yli 7 vuotta olleet	9,51	9,33	9,25
Palkkaryhmä 6	alalla yli 10 vuotta olleet	9,80	9,61	9,52

Työntekijään voidaan soveltaa enintään 6 kuukauden ajan harjoittelijapalkkaa, jossa palkka on 3 % alle alimman ko. kalleusluokan taulukkopalkan. TES:n 5 §:n mukainen palvelusaika bingoalalla lyhentää harjoittelu-aikaa.

Jälkipainos kielletään



PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO

Servicefacket

Jäsenyysneuvonta 020 774 2000 **Työsuhdeneuvonta** 020 774 2020 **Työttömyysturvaneuvonta** 020 690 211 **Vaihde** 020 774 002 **Faksi** 020 774 2039
Internet ja jäsensivut www.pam.fi **Sähköposti** pam@pam.fi

Keskustoimisto

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

Lahti

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

Vaasa

Pitkäkatu 38 C
65100 Vaasa
vaasa@pam.fi

Helsinki-Uusimaa

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

Oulu

Uusikatu 22
90100 Oulu
oulu@pam.fi

Päivystystoimistot:

Hämeenlinna

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

Joensuu

Kauppakatu 17 B, 3. krs
80100 Joensuu

Pori

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

Kajaani

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

Jyväskylä

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

Rovaniemi

Rovakatu 8
96100 Rovaniemi
rovaniemi@pam.fi

Kokkola

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

Kouvola

Urheilijankuja 6
45100 Kouvola
kouvola@pam.fi

Tampere

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

Kuopio

Ajurinkatu 29
70110 Kuopio
kuopio@pam.fi

Turku

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

Palvelualojen työttömyyskassa

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