

# Golf-alan työehtosopimus

**1.2.2010–31.10.2011**



# Golf-alan työehtosopimus

**1.2.2010–31.10.2011**



Palvelualojen ammattiliitto PAM ry  
Erityispalveluiden Työn antajaliitto / Golf-alan Työnantajayhdistys

# 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. Verkoön pääset kirjautumaan osoitteessa [pam.fi/pamnet](http://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 työkaverisi ei vielä kuulu liittoon, kerro hänelle jäsenyyden eduista. Liittymislomake löytyy tämän työehtosopimuksenTyöehtosopimus lähetetään vain liiton jäsenille. Jos työkaverisi ei vielä kuulu liittoon, kerro hänelle jäsenyyden eduista. Liittymislomake löytyy tämän työehtosopimuksen sivulta ???. Jäseneksi voi myös liittyä netissä osoitteessa [pam.fi](http://pam.fi).

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

# Golf-alan työehtosopimus työehtosopimus

**1.2.2010–30.10.2011**

## Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala .....	4
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus .....	4
3 § Työsuhteen alkaminen .....	5
4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus .....	6
5 § Palkkaus .....	7
6 § Palkanmaksu .....	7
7 § Työaika .....	8
8 § Esimiehen työaika .....	12
9 § Lepoajat .....	12
10 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ .....	13
11 § Arkipyhät .....	13
12 § Korotettu palkka .....	14
13 § Vuosiloma .....	17
14 § Lomaltapaluu .....	19
15 § Sairastuminen .....	20
16 § Lääkärintarkastukset .....	23
17 § Tilapäiset poissaolot .....	25
18 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa .....	26
19 § Matkakustannusten korvaus .....	28
20 § Työpaikkaruokailu .....	28
21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus .....	28
22 § Ryhmähenkivakuutus .....	29
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu .....	29
24 § Paikallinen sopiminen .....	30
25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut .....	30
26 § Kokoontuminen työpaikalla .....	30
27 § Työtaistelutoimenpiteet .....	31
28 § Neuvottelujärjestys .....	31
29 § Sopimuksen voimassaoloaika .....	32
Pöytäkirja golf-alan työehtosopimuksen uudistamisesta .....	33
Golf-alan työehtosopimuksen käyttöönotto yrityksissä .....	40
Golf-alan palkat .....	42
Kuntien kalleusluokitus .....	44
Koulutussopimus .....	45
Työsopimus .....	48
Golf-alan työntekijät .....	48
Työsopimus .....	48
Kenttämestarit .....	49

## **1 § Soveltamisala**

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

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

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

Johtavassa asemassa olevien kenttämestareiden kanssa, jotka toimivat työnjohtajina ja esimiesasemassa, voidaan sopia työaikalain 39 §:n mukaisesti erillisestä kuukausikorvauksesta, joka sisältää lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvaukset.

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

## **2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus**

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vaiko eivät.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3. Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Yleissopimus (LTK-SAK) 15.11.1990

- Luottamusmiessopimus (PT-SAK) 29.9.1995
- Hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK) 26.1.1988
- Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä (LTK-SAK) 3.4.1989
- Koulutussopimus (liite 4)

### **3 § Työsuhteen alkaminen**

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti toisen osapuolen niin vaatiessa.
2. Työntekijälle on annettava työsopimuslain 2:4 §:n mukainen kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista, jolleivät ne käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat liitteenä olevan mallin mukaista kirjallista työsopimusta.
3. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa.
4. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta ellei työsopimuslaista muuta johdu.
5. Koeaikana voidaan työsopimus molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.
6. Työntekijän palatessa kohtuullisessa ajassa aikaisemman työnantajan palvelukseen ja entisen kaltaiseen työhön koeaikaa ei sovelleta, ellei siihen ole erityistä syytä. ( esim. edellisen työsuhteen lyhytaikaisuus )
7. Työnantaja tai tämän edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

## 4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus

### Irtisanomisaika

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

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

2. Jollei muusta ole sovittu on työntekijän irtisanomisaika:

<b>Työsuhteen jatkuttua</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

3. Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka.

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

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

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

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

## **Lomautus**

8. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen, ellei paikallisesti 20 § mukaisesti ole sovittu lyhyemmästä ajasta.

9. Työnantajan todetessa lomautustarpeen neuvotellaan työpaikan luottamusmiehen ja työnantajan välillä lomautettavista työntekijöistä.

10. Lomautuksen ennakoilmoituksen ja lomautusilmoituksen osalta noudatetaan työsopimuslain mukaista menettelyä.

11. Lomautus voidaan keskeyttää määräajaksi, jos työnantaja ja työntekijä näin keskenään sopivat. Keskeytyksen jälkeen lomautus jatkuu ilman uutta lomautusilmoitusaikaa.

## **5 § Palkkaus**

Työntekijän palkka määräytyy oheisen palkkaliitteen (liite 2) sekä kuntien kalleusluokituksen (liite 3) mukaisesti.

## **6 § Palkanmaksu**

1. Työpalkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei toisin ole sovittu.

2. Tämän sopimuksen voimaan tullessa noudatettua palkanmaksukäytäntöä voidaan jatkaa.

3. Palkanmaksun yhteydessä työntekijän tulee saada laskelma siitä, mistä eristä palkka muodostuu sekä miltä ajanjaksolta se maksetaan.

**Pöytäkirjamerkintä:**

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

4. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken kalenterikuukautta lasketaan päiväpalkka jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 21.5.

5. Tuntipalkanjakaja työaikalain 3:7§:n jaksotyöaika käytettäessä on luku 161 viikkotyöajan ollessa keskimäärin 37.5 tuntia.

Työaikalain 3:6§:n mukaista työaika käytettäessä ja viikkotyöajan ollessa 40 tuntia jakajana on luku 172.

6. Tämän työehtosopimuksen 8 §:ssä mainittu korotettu palkka on suoritettava viimeistään kuukauden kuluessa asianomaisen työaikajakson päättymisestä lukien. Tasoittumisjaksoa käytettäessä maksamisesta voidaan sopia toisin.

Vaatus saamatta jääneestä korvauksesta on tehtävä laissa säädetyssä ajassa.

## **7 § Työaika**

Säännöllinen työaika määräytyy joko työaikalain 3:6 §:n mukaisesti tai käytettäessä työaikalain 3:7§:n jaksotyöaika työaikalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

### **Säännöllinen työaika**

1. Säännöllinen työaika on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa tai 75 tuntia kahdessa viikossa tai 112.5 tuntia kolmessa viikossa.

## **Työssäoloviikko**

2. Työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.
3. Työssäoloviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei toisin ole sovittu.

## **Päivittäinen työaika**

4. Päivittäinen tosiasiallinen säännöllinen työaika on 4 - 12 tuntia, ellei työntekijän kanssa poikkeavasti toisin sovita.
5. Pysyvistä poikkeuksista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa.
6. Mikäli varsinaisen työajan määrittely on käytännössä vaikeata esim. päivittäisen työajan jakautuessa useaan osaan, niin työnantaja ja työntekijä voivat sopia etukäteen kertakorvauksesta ja päivän työajan pituudesta. Jos työajasta ei ole sovittu, se on enintään 7.5 tuntia.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

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

## **Työvuoroluettelo**

7. Kutakin työaikajaksoa koskeva työvuoroluettelo on laadittava etukäteen ja on asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan nähtäville vähintään viikkoa ennen sen alkamista.
8. Työvuoroluettelo on merkittävä työvuorojen alkamis- ja päättymisajat mahdollisimman tarkasti.
9. Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia siirrettäväksi työtunteja sekä viikon toinen vapaapäivä (ei viikkolepo) myöhemmillä jaksoilla annettavaksi ilman, että niillä on tällöin vaikutusta lisä- tai ylitöiden määrään.

Siirretyt tunnit ja vapaapäivät on annettava viimeistään 12 viikon kuluessa ko. jakson alkamisesta lukien sekä niiden teettämisestä on pidettävä erillistä luetteloä.

Tätä määräystä ei voi soveltaa tasoittumisjärjestelmää käytettäessä.

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

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

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

## **Tasoittumisjärjestelmä**

### **Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi**

1. Säännöllinen työaika voidaan myös järjestää keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikkoa tai 75 tuntia kahta viikkoa tai 112,5 tuntia kolmeä viikkoa kohden, siten että työaika tasoitetaan edellä mainittuun tuntimäärään enintään 52 / 51 viikon pituisena tasoittumiskautena.

2. Yksittäisen jakson enimmäistyöaika voi olla:

- viikon jaksoä käytettäessä 50 tuntia
- 2-viikkoisjaksoä käytettäessä 100 tuntia
- 3-viikkoisjaksoä käytettäessä 150 tuntia

## **Työaikasuunnitelma ja tasoittumiskausi**

3. Ennen kunkin tasoittumiskauden alkua työnantajan on laadittava ohjeellinen työaikasuunnitelma, jonka mukaan työaika tasoittuu enintään keskimäärin 37,5 tuntiin kutakin yhden viikon tai 75 tuntiin kutakin kahden viikon jaksoa tai 112.5 tuntiin kutakin kolmen viikon jaksoa kohden tasoittumiskauden aikana.

4. Työaikasuunnitelmassa tulee ilmoittaa sen sisältämien työaikajaksojen arvioidut tuntimäärät.

5. Tasoittumiskautta käytettäessä on työntekijälle annettava kutakin viisipäiväistä työviikkoa kohden kaksi vapaapäivää, joista toinen on viikkolepopäivä. Toinen vapaapäivistä voidaan antaa joko sen viikon aikana, miltä se on ansaittu tai yhdistäen se muihin vapaapäiviin kunkin työaikajakson (2 tai 3 viikkoa) tai tasoittumiskauden kuluessa.

Mikäli toinen vapaapäivistä annetaan sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään liittyen.

6. Työaikasuunnitelmaa laadittaessa on siitä neuvoteltava luottamusmiehen kanssa.

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

8. Tasoittumiskauden aikana vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson säännöllinen työaika on työstä poissaolopäivää kohden enintään keskimäärin 7,5 tuntia. Poissaoloajan tunnit tasoitetaan 7,5 tuntia ylittävältä osalta tasoittumiskauden seuraavilla työaikajaksoilla.

## **8 § Esimiehen työaika**

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

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

## **9 § Lepoajat**

### **Työvuorojen välinen lepoaika**

1. Päivittäisten työvuorojen välinen lepoaika on järjestettävä vähintään 10 tunniksi.

### **Viikkolepo**

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

### **Lepoajat työvuoron aikana**

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

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

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

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

## **10 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ**

1. Varallaolosta ja siihen liittyvistä velvoitteista ja korvauksista sovitaan kirjallisesti.

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

A. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

B. Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, niin maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

## **11 § Arkipyhät**

1. Arkipyhät lyhentävät työaika. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään neljä kuukautta ennen arkipyhää ja että työntekijä on ollut työssä arkipyhäviikolla.

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

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

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

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

Työntekijän ollessa pois sellaisena arkipyhänä, joka ei lyhennä työaika, tasoitetaan näin tekemättä jäänyt työ arkipyhää edeltävien tai sitä seuraavien työaikajaksojen aikana. Tästä aiheutuva työajan pidennys ei aiheuta lisä- eikä ylityön muodostumista.

## **12 § Korotettu palkka**

Noudatettaessa työaikalain 3 luvun 6§:n mukaista työaika, korotettu palkka määräytyy työaikalain mukaan.

Työaikalain 3 luvun 7§ jaksotyöaika noudatettaessa korotettu palkka määräytyy työaikalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

### **Lisätyö**

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

2. Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

3. Lisätyöstä maksetaan kultakin tunnilta yksinkertainen tuntipalkka.

### **Ylityö**

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

2. Ylityötunneilta, jotka nousevat enintään 8/12/18 tuntiin yhden/kahden/kolmen viikon jakson aikana maksetaan

ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

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

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

1. Ennen työvuorolistan laatimista tiedossa olleen sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson lisä- ja ylityökorvaukseen oikeuttava aika todetaan siten, että lasketaan montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 7,5 tuntia pitempi.

Sanotun tuntimäärän ylittävältä puolelta (0,5) lisätyötunnilta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Työajan ylittäessä 8 tuntia maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

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

### **Tasoittumisjärjestelmän ylityö**

#### **Yksittäinen jakso**

1. Ylityö korvataan yksittäisellä jaksolla seuraavasti:

- Yhden viikon jaksoa käytettäessä 50 tuntia ylittävistä työstä 8 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.

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

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

### **Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumiskauden**

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

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

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

### **Tasoittumiskauden päättyminen**

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

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

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

### **Ylityön vaihtaminen vapaaseen**

1. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta.
2. Vapaa-aika on annettava ja otettava 4 kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.
3. Vapaa-aika voidaan antaa ja ottaa myös 6 kuukauden kuluessa, mikäli työaika on järjestetty keskimääräisenä enintään 52/51 viikon ajalle.

### **Sunnuntai –, aatto- ja vapaapäivätyö**

1. Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu kokonaispalkka.
2. Vappu- sekä juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu kokonaispalkka.
3. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan korvauksena 50 %:lla korotettu palkka.

### **13 § Vuosiloma**

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

## **Loman pituus**

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

### **Pöytäkirjamerkintä:**

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

## **Lomapalkka**

4. Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.
5. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla näin saatu lomapäivän palkka lomapäivien lukumäärällä.

Lomapalkka tasataan seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijän todellista palkkaa vastaavaksi.

6. Tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja – korvaus on loman- määräytymisvuoden ansiosta:

- 9 % työsuhteen kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
- 11,5, % työsuhteen kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden

Lomanmääräytymisvuoden (1.4.31.3.) ansio muodostuu:

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

Työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallista palkkaa seuraavasti:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
  - erityis-, äitiys -, isyys- ja vanhempainloman ajalta
  - lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden
- Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

## **14 § Lomaltapaluuraha**

1. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä lomapalkastaan. Lomaltapaluuraha maksetaan kunkin lomajakson päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

2. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomalain mukaan ansaittuja lomapäiviä vastaavasta lomapalkasta.

3. Lomaltapaluuraha maksetaan myös mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai sen päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7§:ssä mainittujen syiden takia.

Näissä tapauksissa lomaltapaluuraha maksetaan työntekijän töihin paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

4. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomapalkasta ja – korvauksesta työntekijän siirtyessä vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle.

5. Asevelvollisuutta ja vapaaehtoista asepalvelusta suorittamasta palanneelle lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.

6. Hoitovapaalla olevalle maksetaan lomaltapaluuraha edellyttäen, että hän palaa työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti. Lomaltapaluuraha maksetaan töihin paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

7. Paikallisesti voidaan 20§:n mukaisesti sopia lomaltapaluurahan maksamisajankohdasta toisin sekä sopia myös sen antamisesta vapaana.

## **15 § Sairastuminen**

### **Palkanmaksun edellytykset ja palkkajaksot**

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

#### **Työsuhteen kesto sairastumishetkellä**

#### **Palkallisen jakson pituus**

alle 1 kk

sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta

1 kk – 1 v

sairausvakuutuslain karenssiaika eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää

yli 1 v	3 viikkoa
yli 3 v	4 viikkoa
yli 5 v	5 viikkoa

Sairausajan palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

## **Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus**

2. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestään sekä siitä milloin sen arvioidaan päättyvän. Mikäli työntekijä jättää ennen työvuoronsa alkua ilmoittamatta poissaolostaan ilman perusteltua syytä, alkaa palkanmaksu ilmoittamisesta lukien.

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

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

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

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

## **Sairauden uusiutuminen**

4. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan sairausajan palkkaan oikeuttava aika ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajan-

jakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitetulla tavalla uusiutuessa vähintään sairaus vakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

## **Sairausajan palkan maksaminen**

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

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli sairausajan palkan maksamisessa on noudatettu seuraavaa menettelyä, voidaan sitä jatkaa.

Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyväältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka. Tämän jälkeiseltä ajanjaksolta maksetaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

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

Sairausajan palkasta vähennetään se, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain perusteella tai sairausavustus- kassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta taikka työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman vakuutuksen perusteella.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus

nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei enempää kuin maksamansa määrän.

## **16 § Lääkärintarkastukset**

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen ja ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella sekä että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

### **1. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset**

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

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

- sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisan lääkäri suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi.
- hoidon määrittämiseksi tarpeellinen ao. erikoisan lääkärintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella

- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys

## 2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

## 3. Äkillinen hammassairaus

Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

## 4. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

## 5. Poissaolo muista syistä

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

## 17 § Tilapäiset poissaolot

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

Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

### **Soveltamisohje:**

Palkallinen poissaolo voi kestää 1 – 3 kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

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

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

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Edellä oleva koskee myös yli 10-vuotiasta vammaista lasta, jos hoidon järjestämisen tai hoidon tarpeellisuus sitä edellyttää.

vät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta. Työnantaja järjestää mahdollisuuden lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen hautajaisista. Lähiomaisella tarkoitetaan tässä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, veljiä ja sisaria, avio- ja avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omaisessa olosuhteessa.

Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuuksia eikä ansiota vähennetä.

4. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä 12 kuukautta, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään sekä vihkiäisiään että parisuhdeturvalain mukaista parisuhteen rekisteröintiä varten, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

5. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten tai vapaaehtoisen asepalveluksen kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. Kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen aiheuttaman poissaolon osalta noudatetaan, mitä työntekijän oman sairauden toteamiseksi välttämättömästä lääkärintarkastuksesta 11 §:ssä on todettu.

6. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reservipalkan erotus osallistumispäiviltä.

7. Edellä olevista poissaoloista on työntekijän ilmoitettava mahdollisimman pian työnantajalle sekä sovittava niistä työnantajan kanssa.

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

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaan ja osittaiseen hoitovapaaan määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta peruspalkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:

- työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään 12 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

Jos äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä äitiysrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.

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

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

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

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

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

## **19 § Matkakustannusten korvaus**

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

## **20 § Työpaikkaruokailu**

Työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus ateriointiin, mikäli päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia. Mikäli työnantajalla on mahdollisuus järjestää ateriointi ja käytössään ateriointiin soveltuva tila, peritään työntekijältä aterioinnista enintään verotusarvon mukainen korvaus.

## **21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus**

Työnantajan tulee ottaa työturvallisuusmääräykset tarkoin huomioon.

### **Suojavaatetus**

1. Työnantaja hankkii työntekijälle sääolosuhteiden ja töiden asettamat edellytykset huomioon ottaen tarpeellisen määrän suojavaatteita, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

2. Työnantaja järjestää mahdollisuuden suojavaatteiden huoltamiseen paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla.

## **22 § Ryhmähenkivakuutus**

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

## **23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu**

1. Mikäli yrityksen toimintaa harjoitetaan kahdessa tai useammassa toimipaikassa voidaan luottamusmiehen asemasta valita pääluottamusmies edustamaan kaikkia sopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

2. Luottamus- ja pääluottamusmiehelle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettava korvaus ja työstä vapautusajat lasketaan seuraavasti:

3. Laskenta- ja maksukausi on golfkentän toimintakausi, joka todetaan yhdessä luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Keskimääräinen työntekijöiden lukumäärä lasketaan täysien työssäolopäivien mukaan. Työntekijöiden lukumäärä arvioidaan etukäteen ennen kauden alkua.

<b>Työntekijämäärä keskimäärin</b>	<b>Euro/kk</b>	<b>vapautus</b>
5 - 50	20	tarvittava aika
yli 50	30	7,5 h/kk

4. Työsuojeluvaltuutetun korvaukset maksetaan samoin perustein kuin luottamusmiehelle.

## **24 § Paikallinen sopiminen**

1. Tässä sopimuksessa mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijöiden edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Työntekijäin edustajan kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita tämä edustaa.

2. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus tehdään kirjallisesti. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

## **25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut**

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

Perintämenettelyssä noudatetaan keskusjärjestöjen (LTK- SAK) välistä sopimusta.

## **26 § Kokoontuminen työpaikalla**

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

1. Kokouksen pidosta työpaikalla on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka, ellei tällaista ole, on asiasta tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liiketoimintaa.

3. Kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton, sen alayhdistyksen ja asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

## **27 § Työtaistelutoimenpiteet**

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

## **28 § Neuvottelujärjestys**

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

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

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

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

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

## **29 § Sopimuksen voimassaoloaika**

1. Sopimus on voimassa *31.10.2011* asti ja edelleen vuoden kerrallaan ellei sitä jommaltakummalta puolen irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

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

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

Helsingissä 29. päivänä tammikuuta 2010

**ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry**

**PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry**

## **Pöytäkirja golf-alan työehtosopimuksen uudistamisesta**

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet golf-alan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

### **Sopimuskausi**

Sopimus on voimassa 1.2.2010- 31.10.2011

### **Palkankorotukset**

#### **Vuosi 2010**

Henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,9 %. Lisäksi on sovittu II kalleusluokan poistamisesta asteittain sopimuskauden aikana siten, että II kalleusluokan taulukkotuntipalkkoja korotetaan 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien vaatavuustaso A:ssa 12 senttiä ja vaatavuustaso B:ssä 11 senttiä.

#### **Vuosi 2011**

II kalleusluokka poistuu kokonaan 1.10.2011 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

1.2.2011 korotus sovitaan sopimuskauden aikana 30.11.2010 mennessä. Mikäli sopimusta ei siihen mennessä saavuteta työehtosopimus on irtisanottavissa päättymään 31.1.2011 alkaen.

### **Tekstimuutokset**

#### **4§ Lomautus**

kohta 9 poistetaan teksti ”Mikäli yksimielisyyteen päästään, lomautus voi kohdistua myös määräaikaisessa työsuhteessa olevaan työntekijään.”

kohta 11 lisätään teksti: ”Lomautus voidaan keskeyttää määräajaksi, jos työnantaja ja työntekijä näin keskenään sopivat. Keskeytyksen jälkeen lomautus jatkuu ilman uutta lomautusilmoitusaikaa.”

## **7§ Työaika**

Vanha kohta 15 poistetaan

### **Työvuoroluettelo**

Uusi kohta 9 lisätään teksti

Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia siirrettäväksi työtunteja sekä viikon toinen vapaapäivä (ei viikkolepo) myöhemmillä jaksoilla annettavaksi ilman, että niillä on tällöin vaikutusta lisä- tai ylitöiden määrään. Siirretyt tunnit ja vapaapäivät on annettava viimeistään 12 viikon kuluessa ko. jakson alkamisesta lukien sekä niiden teettämisestä on pidettävä erillistä luetteloa. Tätä määräystä ei voi soveltaa tasoittumisjärjestelmää käytettäessä.

### **Tasoittumisjärjestelmä**

Uusi kohta 2 Yksittäisen jakson työaika

Yhden viikon jaksoa käytettäessä enimmäistyöaika on 50 tuntia.

Kahden viikon jaksoa käytettäessä 100 tuntia ja kolmen viikon

jaksoa käytettäessä 150 tuntia.

Työehtosopimuksen selkeyttämiseksi lisätään seuraavat uudet pykälät: 8 § Esimiehen työaika, 9 § Lepoajat, 10 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ ja 11 § Arkipyhät.

### **11 § Arkipyhät**

kohta 1 ...edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään 4 kuukautta ennen...

Lyhennykseen on oikeutettu myös työntekijä, jolle ennen ko. arkipyhää voimassaolevasta ja sitä edeltäneistä samaan työnantajaan olleista työsuhteista on kertynyt vähintään 4 kuukauden pituinen työsuhde ja joka välittömästi ennen arkipyhää on ollut työsuhteessa vähintään kaksi viikkoa.

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

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

kohta 2 ..lisätään pitkäperjantai ja juhannuspäivä

## **12 § Korotettu palkka**

Lisätään **Tasoittumisjärjestelmän ylityö**

Kohta 1 Ylityö korvataan yksittäisellä jaksolla seuraavasti:

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

Kohta 2 Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana, ei näitä tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

## **Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumiskauden**

Uusi teksti kohta 1

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

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

Lisätään **Tasoittumiskauden päättyminen**

Uusi kohta 1 Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan se vähentää työntekijän palkasta.

Uusi kohta 2 Tasoittumiskauden päättyessä mahdollinen ylijäämä korvataan siten, että lisätyönä yksinkertaisella palkalla korvataan ne tunnit jotka eivät keskimäärin ylitä 40 t/vkoa tai 80 t/2 vkoa tai 120 t/3vkoa kohden. Ylityötunneilta, jotka nousevat enintään 8/12/18 tuntiin yhden/kahden/kolmen viikon jaksoa kohden keskimäärin maksetaan 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta keskimääräisiltä ylityötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

### **15 § Sairausajan palkka**

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

#### **Työsuhteen kesto sairastumishetkellä**

alle 1 kk

1 kk – 1 v

yli 1 v

yli 3 v

yli 5 v

#### **Palkallisen jakson pituus**

sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta

sairausvakuutuslain karenssiaika eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää

3 viikkoa

4 viikkoa

5 viikkoa

Sairausajan palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

### **Lisätään Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus**

Uusi kohta 4

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

## Uusi kohta 6

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

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

## Uusi kohta 7

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

## **16 § Lääkärintarkastukset**

Uusi kohta 5 Poissaolo muista syistä

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

## **17 § Tilapäiset poissaolot**

kohta 3 ...lähiomaisella tarkoitetaan avio- ja avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omaisessa olosuhteessa.

kohta 4 ...ja parisuhdeturvalain mukaista parisuhteen rekisteröintiä varten, jos se sattuu työpäiväksi.

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

Uusi kohta 2

Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta peruspalkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:

- työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään 12 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

Jos äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijällä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä äitiysrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.

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

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

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

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

### **23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu**

kohta 3	korvaukset	5 – 50 työntekijää	20,00 €/kk
		yli 50 työntekijää	30,00 €/kk

### **Työryhmä**

Sovittiin, että osapuolet yhdessä kehittävät sopimuskauden aikana työehtosopimuksen palkanmääräytymisperusteita siten, että työkokemus ja ammatillinen koulutus tulevat paremmin huomioitua suhteessa työn vaatimiin tietoihin ja taitoihin.

Helsingissä 29. päivänä tammikuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO ry

## **Golf-alan työehtosopimuksen käyttöönotto yrityksissä**

Yrityksessä käytössä olevan palkkausjärjestelmän ja uuden työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän yhteensovittamisessa työehtosopimusosapuolet ovat todenneet ongelmia syntyvän mm. käytössä olevista erilaisista palkkaustavoista, työaikakorvauksista, kulukorvauksista, lomaltapaluurahoista ja niiden perusteista.

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Yrityksen maksamien palkkojen, työaikakorvausten sekä lomapalkkojen ja lomaltapaluurahojen tulee kokonaisuutena vastata vähintään työehtosopimuksen vähimmäistasoa.

2. Työehtosopimuksen käyttöönotto ei saa johtaa työsuhteissa nyt voimassa olevan kokonaisansiotason laskuun edellyttäen työajan pysymistä vastaavansuuruisena. Kokonaisansiotasoon lasketaan palkka varsinaiselta työajalta, työaikakorvaukset ja loma-ajan palkat sekä lomaltapaluurahat.

Tämän liitteen tarkoituksena on mm. mahdollistaa yrityksen mukaantulo työehtosopimuksen piiriin ilman kustannusvaikutuksia tilanteessa, missä yrityksessä ei makseta lomaltapaluurahaa, mutta palkkataso kokonaisuutena ylittää työehtosopimuksen tason (lp-raha ml.).

Työehtosopimusosapuolet neuvottelevat tarvittavat yksityiskohdat työehtosopimuksen käyttöönottamisesta kokonaisuutena.



## Golf-alan palkat

### 1.2.2010

	Pk-seutu	I Kalleusluokka	II Kalleusluokka
Vaativuustaso A	8,57 €	8,12 €	7,88 €
Vaativuustaso B	9,36 €	8,91 €	8,69 €

**1.10.2010** toteutetaan II kalleusluokan poistamisen 1. vaihe korottamalla sen taulukkopalkkoja

	Pk-seutu	I Kalleusluokka	II Kalleusluokka
Vaativuustaso A	8,57 €	8,12 €	8,00€
Vaativuustaso B	9,36 €	8,91 €	8,80 €

### Vaativuustaso A, perustehtävät

- golfkentän hoitotyöt
- koneiden käyttö ja perushuolto
- golfkentän vastaanotto-, toimisto- ja muut työtehtävät

### Vaativuustaso B, ammattitehtävät

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

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

## **Koululaiset ja harjoittelijat**

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

**Kenttäestareiden** palkat sovitaan työsopimusosapuolten kesken.

**Kuntien kalleusluokitus****Kunnan nimi****Kunnan nimi**

Enontekiö	Oulu
Espoo	Pelkosenniemi
Helsinki	Pello
Houtskari	Posio
Hyrnsalmi	Ranua
Hyvinkää	Ristijärvi
Hämeenlinna	Rovaniemen mlk
Inari	Rovaniemi
Iniö	Salla
Joensuu	Savukoski
Jyväskylä	Simo
Järvenpää	Sodankylä
Kauniainen	Tampere
Kemi	Tervola
Kemijärvi	Tornio
Keminmaa	Utsjoki
Kerava	Vaasa
Kirkkonummi	Vantaa
Kittilä	Ylitornio
Kolari	
Korppoo	
Kuhmo	
Kuivaniemi	
Kuopio	
Kuusamo	
Muonio	
Nauvo	

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

**PK-seutu** on oma palkkaluokkansa ja siihen kuuluvat Helsinki, Espoo, Vantaa ja Siuntio.

## **Koulutussopimus**

### **1 § Koulutustyöryhmä**

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

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

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

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

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

### **2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus**

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

### 3 § Yhteinen koulutus

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

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

### 4 § Ammattiyhdistyskoulutus

#### 1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Jos yrityksessä/toimipaikassa tehdään koulutussuunnitelma, sovitaan, että ay-koulutukseen osallistuminen tapahtuu koulutussuunnitelman ja siihen liittyvän budjetin puitteissa.

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

Henkilöstön edustaja voi osallistua kurssille kerran vuodessa.

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

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

Liiton työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

## 2. Korvaukset

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu saavat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetys korvataan enintään 2 viikon ajalta ja työsuojeluvaltuutetun osalta enintään 1 viikon ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtävään yrityksessä.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Ansionmenetyksen korvaamisella tarkoitetaan ko. henkilön peruspalkan korvaamista. Tuntikohtaiset lisät eivät sisälly peruspalkkaan. Kuukausikohtaiset lisät sisältyvät peruspalkkaan.

## **5 § Sosiaaliset edut**

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

## **6 § Voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Helsingissä 19. päivänä helmikuuta 2007

**ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry**

**PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry**

1. Työnantaja ja osoite \_\_\_\_\_

2. Työntekijä, henkilötunnus ja pankkitili \_\_\_\_\_

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

### 3. Työsopimuksen voimassaolo

- Koeaika on \_\_\_\_ kk \_\_\_\_pv ja koeajan viimeinen päivä on \_\_\_\_ .  
(Koeaika on enintään 4 kk, kuitenkin enintään puolet alle 8 kk määräaikaisesta suhteesta.)

- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .200 \_\_\_\_ .
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa \_\_\_\_ \_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ ja päättyy \_\_\_\_ \_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ tai arviolta \_\_\_\_\_

Määräaikaisuuden peruste on: \_\_\_\_\_  
tai oma pyyntö \_\_\_\_ .

- Erikseen työhön tarvittaessa kutsuttava \_\_\_\_ .

### 4. Työaika

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

### 5. Työtehtävä

Pääasiallinen tehtävä työsuhteen alkaessa \_\_\_\_\_

Työntekijä on velvollinen tekemään muutakin työnantajan osoittamaa työtä.

### 6. Palkkaus

Työsuhteen alussa palkka määräytyy seuraavasti:

Vaativuustaso: \_\_\_\_\_ Palkan määrä \_\_\_\_\_

7. Vuosiloma Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

8. Irtisanomisaika Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

### 9. Työehtosopimus

Työsuhteessa noudatettava työehtosopimus on Golf-alan työehtosopimus, jonka ovat allekirjoittaneet Erityispalvelujen Työnantajaliitto ja Palvelualan ammattiliitto PAM.

### 10. Muut ehdot

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan kahden viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä

Lisäksi on sovittu seuraavaa: \_\_\_\_\_

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

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Työnantaja

\_\_\_\_\_  
Työntekijä

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

Palkanmaksukausi on:

# Työsopimus

# Kenttäemestarit

1. Työnantaja ja osoite \_\_\_\_\_

2. Työntekijä, henkilötunnus ja pankkitili \_\_\_\_\_

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

### 3. Työsopimuksen voimassaolo

- Koeaika on \_\_\_\_ kk \_\_\_\_pv ja koeajan viimeinen päivä on \_\_\_\_\_ .

(Koeaika on enintään 4 kk, kuitenkin enintään puolet alle 8 kk määräaikaisesta suhteesta.)

- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .200\_\_.
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa \_\_\_\_ \_\_\_\_ 200 \_\_ ja päättyy \_\_\_\_ \_\_\_\_ 200 \_\_ tai arviolta \_\_\_\_\_  
Määräaikaisuuden peruste on: \_\_\_\_\_  
tai oma pyyntö \_\_\_\_.

### 4. Työaika

- Työsuhde on kokoaikainen ja keskimäärin \_\_\_\_ tuntia viikossa työaikajakson aikana.
- Työsuhde on osa-aikainen ja keskimäärin \_\_\_\_ tuntia viikossa työaikajakson aikana
- Esimiesasemassa oleva kenttäemestari suostuu tekemään lisä -, yli – ja sunnuntaityötä laissa säädettyin edellytyksin. Korvauksena siitä maksetaan erillinen \_\_\_\_\_ euron kuukausittainen erä.

### 5. Työtehtävä

Pääasiallinen tehtävä työsuhteen alkaessa \_\_\_\_\_

Työntekijä on velvollinen tekemään muutakin työnantajan osoittamaa työtä.

### 6. Palkkaus

Peruspalkan määrä on \_\_\_\_\_ €kk

7. Vuosiloma Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

8. Irtisanomisaika Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

### 9. Työehtosopimus

Työsuhteessa noudatettava työehtosopimus on Golf-alan työehtosopimus, jonka ovat allekirjoittaneet Erityispalvelujen Työnantajaliitto ja Palvelualan ammattiliitto PAM.

### 10. Muut ehdot

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan kahden viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä

Lisäksi on sovittu seuraavaa: \_\_\_\_\_

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

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Työnantaja

\_\_\_\_\_  
Työntekijä

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

Palkanmaksukausi on:

## **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](http://pam.fi/liity) tai soittamalla numeroon 020 774 2000.

# LIITTYMISKORTTI

Tällä liittymiskortilla liityt palveluajojen ammattiliiton ja Palveluajojen työttömyyskassan jäseneksi. Samalla vaikutat työttömyyskassan perimien maksamastaan varoalaisesta etuudesta liiton ja työttömyyskassan jäsenmaksun. Liittymisajalla on oltava jollain laimaksi saapuu liittoon. Tarkoituksessa voit merkitä korttilin. jopäähäksimään liittymisajan. Huomioithan, että työsuhteesi tulee olla voimassa, kun liityt PAMin toiseen ammattiliittoon tai työttömyyskassaan. *Alueella ei ole liittymiskortteja.*

Suku- ja etunimet (kutsunimellä aloitettuna)

Henkilötunnus

Lähtöosoite

Postinumero ja -toimipaikka

Puhelin

Työpuhelin

Sähköposti

Äidinkieli

Suomi  Ruotsi  Muu, mikä \_\_\_\_\_

Ammattinimike

Ammattiosasto (PAM täyttää tarvittaessa)

Edellisen ammattiliiton ja työttömyyskassan nimi sekä liittymis- ja eroamisaika

valtuutan liiton irtaantomaan jäsenyyteni edellisestä liitosta/kassasta sekä liiton ja työttömyyskassan välisen yhteyden luovuttamaan jäsenyyttä koskevat tiedot uuteen liittoon/kassaan.

Työnantajayrityksen virallinen nimi

Lähtöosoite

Postinumero ja -toimipaikka

Puhelinnumero

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

Työpaikan nimi, jos eri kuin virallinen

Lähtöosoite

Postinumero ja -toimipaikka

Työsuhteen alkamispäivä

Päiväys ja allekirjoitus

Liittymisaika

Jäsenyyttä suositella

Suosittelija jäsennumero tai henkilötunnus

Työnantajaperintä

Isäntäosa

Osoitetietojani 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

**Työttömyysturvaneuvonta** 020 690 211 **Vaihde** 020 774 002 **Faksi** 020 774 2039

**Internet** [www.pam.fi](http://www.pam.fi) **Jäsenverkko** [www.pam.fi/pamnet](http://www.pam.fi/pamnet)

**Sähköposti** [pam@pam.fi](mailto:pam@pam.fi)

#### **Keskustoimisto**

Paasivuorenkatu 4 - 6 A  
PL 54, 00531 Helsinki  
[pam@pam.fi](mailto:pam@pam.fi)

#### **Helsinki-Uusimaa**

Siltasaarenkatu 6, 4. krs  
PL 54, 00531 Helsinki  
[helsinki-uusimaa@pam.fi](mailto:helsinki-uusimaa@pam.fi)

#### **Joensuu**

Kauppakatu 17 B, 3. krs  
80100 Joensuu

#### **Jyväskylä**

Kalevankatu 4, 2. krs  
40100 Jyväskylä  
[jyvaskyla@pam.fi](mailto:jyvaskyla@pam.fi)

#### **Kouvola**

Urheilijankuja 6  
45100 Kouvola  
[kouvola@pam.fi](mailto:kouvola@pam.fi)

#### **Kuopio**

Ajurinkatu 29  
70110 Kuopio  
[kuopio@pam.fi](mailto:kuopio@pam.fi)

#### **Lahti**

Rautatienkatu 21 B, 3. krs  
15110 Lahti  
[lahti@pam.fi](mailto:lahti@pam.fi)

#### **Oulu**

Uusikatu 22  
90100 Oulu  
[oulu@pam.fi](mailto:oulu@pam.fi)

#### **Pori**

Isolinnankatu 24, 3. krs  
28100 Pori  
[pori@pam.fi](mailto:pori@pam.fi)

#### **Rovaniemi**

Rovakatu 24 A 10  
96200 Rovaniemi  
[rovaniemi@pam.fi](mailto:rovaniemi@pam.fi)

#### **Tampere**

Aleksis Kiven katu 18 B, 3.  
krs, 33210 Tampere  
[tampere@pam.fi](mailto:tampere@pam.fi)

#### **Turku**

Yliopistonkatu 33 G, 4. krs  
20100 Turku, [turku@pam.fi](mailto:turku@pam.fi)

#### **Vaasa**

Pitkäkatu 38 C  
65100 Vaasa  
[vaasa@pam.fi](mailto: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 9–13

#### **Palvelualojen työttömyyskassa**

PL 93, 00531 Helsinki. Työttömyysturva-neuvonta: 020 690 211  
Faksi: 020 774 2203. Shköposti: [tkassa@pam.fi](mailto:tkassa@pam.fi)