

**ALKO Oy:n
myymälätyöntekijöitä
koskeva työehtosopimus**

30.3.2020–28.2.2022



Alkon Liikeväki
ALV ry

Alko Oy:n
myymälätyöntekijöitä
koskeva työehtosopimus

30.3.2020-28.2.2022

Sisälllys

1 § Yleiset ehdot	7
2 § Työaika	8
3 § Palkkausjärjestelmä	12
4 § Arkipyhäkorvaus	13
5 § Lisät	13
6 § Ruokatauko, kahvitauko ja ateriaetu	14
7 § Vuosiloma	15
8 § Lomapalkan ja -rahan maksaminen	16
9 § Työterveyshuolto.....	16
10 § Lapsen syntymä.....	17
11 § Paikallinen sopiminen	18
12 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus.....	19
13 § Jäsenmaksun perintä.....	19
14 § Muut sopimukset.....	19
15 § Neuvottelujärjestys.....	19
16 § Voimassaolo	19
17 § Työrauha.....	19
LIITTEET	20
ALKO OY:N, ALKON LIIKEVÄKI ALV RY:N JA ALKOHOLIALAN TOIMIHENKILÖT ATH RY:N VÄLINEN TYÖSUOJELUSOPIMUS.....	30

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Alkon liikeväki ALV ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Alko Oy:n myymälätyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 30.3.2020-28.2.2022

Aika 30.3.2020

Paikka Sähköposti

Läsnä	Jami Pohja, Alko	Jukka Höttönen, ALV
	Heli Hassinen-Biberger, Alko	Sini Heikkinen, ALV
	Kari Pennanen, Alko	Antti Turunen, ALV
	Kaisa Kärkkäinen, Palta	Satu Lintonen, ALV
		Marianne Friman, PAM

1. Sopimuskausi

Sopimus astuu voimaan 30.3.2020 ja päättyy 28.2.2022.

Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

2. Palkankorotukset

Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 % suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,1 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden edellisen kuukauden palkkasummasta. Yrityskohtaisen erän kohdentamisen perusteet sovitaan paikallisesti. Taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2020 1,9 %.

Vuosi 2021

Palkkoja korotetaan 1.4.2021 1,2% suuruisella yleiskorotuksella sekä 0,1 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden edellisen kuukauden palkkasummasta. Yrityskohtaisen erän kohdentamisen perusteet sovitaan paikallisesti. Taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2021 1,2 %.

Työehtosopimuksessa olevia henkilöstöedustajien palkkioita korotetaan 1.4.2020 alkaen 3,3%.

Lauantailisiä korotetaan 1.4.2020 alkaen 0,50 euroa/tunti. Muita lisiä ei koroteta.

3. Palkkaustyöryhmä

Perustetaan palkkaustyöryhmä, jonka tehtävänä on arvioida nykyisen palkkausjärjestelmän toimivuutta ja selvittää muutostarpeita mm. eri palkkaluokkien välisiin pisterajoihin sekä järjestelmän keventämiseen liittyen.

4. Tekstimuutokset

1 § Yleiset ehdot

Muutetaan Työsuhde-kohdan 2. kohta kokonaisuudessaan kuulumaan seuraavasti:

2. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Koeaikana työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

2 § Työaika

Muutetaan 2 §:n alla olevia kohtia. Muutoin 2 § pysyy ennallaan. Yliviivatut kohdat poistetaan ja ao määräykset muutetaan seuraavasti:

Säännöllinen työaika on enintään 40 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 45 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys

~~Työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2016 solmiman kilpailukykysovimuksen mukainen keskimääräinen vuosittainen 24 tunnin työajanpidennys toteutetaan paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla. Mikäli asiasta ei saada sovittua paikallisesti, täyttää työntekijä työajanpidennysvelvoitteensa ottamalla vastaan suunnittelematonta työtä.~~

Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla työajanpidennys suhteutetaan työsovimuksessa sovitun työajan mukaisesti.

Työajanpidennys on työntekijälle palkaton.

Säännöllisen työajan tulee tasoittua 26 viikossa keskimäärin enintään 37,5 tuntiin/viikko. Lyhyempiä tasoittumisjaksoja voidaan käyttää pääluottamusmiehen kanssa asiasta sovittaessa.

Työnantajan suunnittelema työviikko on keskimäärin viisipäiväinen 26 viikon jaksossa. Jos työnantajan suunnittelema työviikko ei tasoitu viisipäiväiseksi 26 viikon kuluessa, korvataan saamatta jääneet viikkovapaapäivät työntekijälle 7,5 tunnin yksinkertaisella tuntipalkalla.

[...]

Työvuoroluettelo

~~Jokaisen~~ Joka kolmannen kalenteriviikon maanantaina annetaan sitovasti tiedoksi kolmen kalenteriviikon päästä alkavan kalenteriviikon kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo. Ennen työvuoroluettelon tiedoksi antamista tulee työntekijällä olla mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen sijoittumisesta. Toiseltaisesta julkaisurytmistä ja julkaistavan työvuoroluettelojakson pituudesta voidaan sopia paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

Esimerkki 1.

Rullaava työvuoroluettelo tarkoittaa ~~viikoittain~~ kolmen viikon välein tapahtuvaa työvuorojen tiedoksiantoa seuraavalla tavalla:

Maanantaina ~~21.7.2014~~ 1.6.2020 alkavan kalenteriviikon kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina ~~30.6.2014~~ 11.5.2020.

Maanantaina ~~27.7.2014~~ 22.6.2020 alkavan kalenteriviikon kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina ~~7.7.2014~~ 1.6.2020.

Maanantaina ~~4.8.2014~~ 13.7.2020 alkavan kalenteriviikon kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina ~~14.7.2014~~ 22.6.2020.

[...]

Vapaapäivien sijoittelu

Kokoaikaiselle työntekijälle annetaan ~~kalenterivuodessa~~ 26 viikon tasoittumisjaksossa vuosiloma-ajan lisäksi vähintään ~~13~~ 6 lauantai-sunnuntai ja ~~13~~ 7 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Vähintään 30 viikkotunnin työsopimuksella työskentelevälle osa-aikaiselle työntekijälle annetaan hänen niin halutessaan 26 viikon tasoittumisjaksossa vuosiloma-ajan lisäksi vähintään 4 lauantai-sunnuntai ja 4 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Muulle osa-aikaiselle työntekijälle annetaan hänen niin halutessaan ~~kalenterivuodessa~~ 26 viikon tasoittumisjaksossa vuosiloma-ajan lisäksi 4 2 lauantai-sunnuntai ja 4 2 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Lauantai-sunnuntai-maanantai välille sijoitettu kolmen päivän vapaapäiväyhdistelmä katsotaan yhdeksi annetuksi lauantai-sunnuntai -vapaapäiväyhdistelmäksi.

Työntekijän lauantaille toivoma toteutunut vapaapäivä katsotaan annetuksi lauantai-sunnuntai -vapaapäiväyhdistelmäksi.

Jos työsuhde ei ole jatkunut koko ~~kalenterivuotta~~ tasoittumisjaksoa, vapaapäiväyhdistelmiä annetaan vastaavassa suhteessa.

Enintään viiden kuukauden määräaikaisissa työsuhteissa ei noudateta edellä mainittuja määräyksiä vapaapäiväyhdistelmistä.

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

Työnantajan liiketoiminnallisten toimintaedellytysten muuttuessa voidaan työvoiman sopeutustarpeen ehkäisemiseksi tai minimoimiseksi sopia myös muunlaisista vapaapäiväyhdistelmistä paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

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

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevälle koko- tai osa-aikaiselle työntekijälle suunnitellaan lähtökohtaisesti vapaaksi yksi seuraavista aattopäivistä: pääsiäislauantai, juhannusaatto, jouluaatto. Työsuhteen alkamisvuonna yksi vapaa suositellaan annettavaksi silloin, kun työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa. Vuosilomalle sijoittuvat aattopäivät lasketaan saaduksi aattovapaaksi.

[...]

Korotettu palkka

Vuorokaudessa 8,5 9 ja viikossa 45 tuntia ylittävstä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Tasoittumisjärjestelmässä ylityöstä, vähennettynä vuorokaudessa yli 8,5 9 tuntia ja viikossa yli 45 tuntia tehty työaika, maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

6 § Ruokatauko, kahvitauko ja ateriaetu

Poistetaan kolme ensimmäistä kappaletta ja lisätään tilalle seuraavat kaksi kappaletta:

Työhön tulon ja työstä lähdön välisen ajan ollessa suunnitellussa työvuorossa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia, kuuluu työvuoroon ruokatauko. Ruokatauon pituus on 30 minuuttia. Ruokatauon pituudesta voidaan paikallisesti pääluottamusmiehen ja HR-päällikön välillä sopia tilapäisesti-toisin. Ruokataukoa ei lueta työaikaan.

Ruokatauon poistamisesta kokonaan voidaan paikallisesti sopia myymälöissä, joissa voidaan työskennellä yksin. Tällöin työntekijä voi ruokailla työaikana.

13 § Työharjoittelu

Poistetaan seuraava kirjaus:

Työharjoittelun tarkoituksena on opintoihin liittyvien pakollisten harjoittelujen suorittaminen.

Liite 3 Työsuojelusopimus

Muutetaan kohdan 2.2.2 *Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö* neljäs kappale kuulumaan seuraavasti:

Alueellisten työsuojeluvaltuutettujen työstä vapautusaika määräytyy toimialueen henkilömäärään perustuen. Kokonaisvapautusaikaa tarkastellessa otetaan huomioon myös alueen maantieteellinen laajuus. Toimipaikkojen väliseen matkustamiseen käytettävästä matkustusajasta sovitaan alueellisesti toimikauden alkaessa. Työstä vapautusaika ja matkustusajasta muodostavat alueellisen työsuojeluvaltuutetun kokonaisvapautusajan.

Muutetaan kohdan 2.2.2 *Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö* kuudes kappale sekä sen alla oleva taulukko kuulumaan seuraavasti:

Työstä vapautusaikoja tarkistetaan toimikausittain ennen vaaleja henkilömäärien mukaisesti. Työstä vapautusajat kaudelle 2020-2021 on kuvattu seuraavassa taulukossa:

Alue	Vapautus- aika h/4vk	Matkustus- aika h/4vk	Yhteensä h/4vk
Pk-seutu	70 h	0	70h
Etelä-Suomi	55 h	3	58h
Itä-Suomi	55 h	10	65h
Lounais-Suomi	55 h	0	55h
Länsi-Suomi	55 h	5	60h
Pohjois-Suomi	43 h	17	60h
Pääkonttori	tarvittaessa	0	tarvittaessa

Helsingissä 30. päivänä maaliskuuta 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

ALKON LIIKEVÄKI ALV RY

Sini Heikkinen

Antti Turunen

1 § Yleiset ehdot

Soveltamisala

1. Tätä sopimusta noudatetaan Alkossa työskenteleviin työntekijöihin.

Työsuhde

1. Alkon ja työntekijän välillä tehdään viimeistään työsuhteen alkaessa kirjallinen työsopimus.
2. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Koeaikana työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

3. Määrätynlaiseen työhön otettu myymälätyöntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa tai siihen rinnastettavaa työtä.
4. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhdet ja ilmoittaa kuka toimii luottamusmiehenä ja työsuojeluasiamiehenä sekä missä he ovat tavattavissa.
5. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Määräaikainen työsopimus

1. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen määräytyy työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan.
2. Mikäli määräaikaisen työsuhteen päättymispäivä ei ole työsopimusta tehtäessä tiedossa, työnantajan on ilmoitettava sopimuksen päättymisajankohta viipymättä päättymisajankohdan tultua työnantajan tietoon.

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

Työsuhteen päättäminen

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

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

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

2. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.
3. Työsuhde on päätettävä kirjallisesti tai muuten todistettavasti.
4. Jos työnantaja ei noudata irtisanomisaikaa, on työntekijälle maksettava noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka. Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka.

2 § Työaika

Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 45 tuntia viikossa.

Säännöllisen työajan tulee tasoittua 26 viikossa keskimäärin enintään 37,5 tuntiin/viikko. Lyhyempiä tasoittumisjaksoja voidaan käyttää pääluottamusmiehen kanssa asiasta sovittaessa.

Työnantajan suunnittelema työviikko on keskimäärin viisipäiväinen 26 viikon jaksossa. Jos työnantajan suunnittelema työviikko ei tasoitu viisipäiväiseksi 26 viikon kuluessa, korvataan saamatta jääneet viikkovapaapäivät työntekijälle 7,5 tunnin yksinkertaisella tuntipalkalla.

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

Keskimääräisen viikkotyöajan tarkastelu

Työntekijän toteutunut keskimääräinen viikkotyöaika tarkastellaan vuosittain.

Tarkastelujakso on yksi kalenterivuosi.

Tarkastelussa otetaan huomioon kaikki työntekijän tarkastelujakson aikana tekemä (suunniteltu ja suunnittelematon) työ.

Toteutuneen viikkotyöajan perusteella muodostetaan rekrytointijono, jossa suurempi toteutunut viikkotyöaika muodostaa työntekijälle osaamisvaatimusten täytyessä etusijan tulevissa rekrytoinneissa erikseen sovitulla alueella.

Tarkemmasta menettelytavasta sovitaan paikallisesti.

Työvuoroluettelo

Joka kolmannen kalenteriviikon maanantaina annetaan sitovasti tiedoksi kolmen kalenteriviikon päästä alkavan kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo. Ennen työvuoroluettelon tiedoksi antamista tulee työntekijällä olla mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen sijoittamisesta. Toisenlaisesta julkaisurytmistä ja julkaistavan työvuoroluettelojakson pituudesta voidaan sopia paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

Esimerkki 1.

Rullaava työvuoroluettelo tarkoittaa kolmen viikon välein tapahtuvaa työvuorojen tiedoksiantoa seuraavalla tavalla:

Maanantaina 1.6.2020 alkavan kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina 11.5.2020.

Maanantaina 22.6.2020 alkavan kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina 1.6.2020.

Maanantaina 13.7.2020 alkavan kolmiviikkoisjakson työvuoroluettelo tulee antaa työntekijälle sitovasti tiedoksi maanantaina 22.6.2020.

Työvuoroluetteloon ei saa merkitä alle 4 tunnin työvuoroa, elleivät työntekijän tarpeet tätä edellytä. Työntekijä voi myös sopia työsopimuksella säännönmukaisesti alemmasta päivittäisestä tuntimäärästä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorosuunnittelun lähtökohtana on vähintään tässä sopimusmääräyksessä mainitut tunnit.

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

Vapaapäivien sijoittelu

Kokoaikaiselle työntekijälle annetaan 26 viikon tasoittumisjaksoissa vuosiloma-ajan lisäksi vähintään 6 lauantai-sunnuntai ja 7 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Vähintään 30 viikkotunnin työsopimuksella työskentelevälle osa-aikaiselle työntekijälle annetaan hänen niin halutessaan 26 viikon tasoittumisjaksoissa vuosiloma-ajan lisäksi 4 lauantai-sunnuntai ja 4 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Muulle osa-aikaiselle työntekijälle annetaan hänen niin halutessaan 26 viikon tasoittumisjaksoissa vuosiloma-ajan lisäksi vähintään 2 lauantai-sunnuntai ja 2 sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmää.

Lauantai-sunnuntai-maanantai välille sijoitettu kolmen päivän vapaapäiväyhdistelmä katsotaan yhdeksi annetuksi lauantai-sunnuntai -vapaapäiväyhdistelmäksi.

Työntekijän lauantaille toivoma toteutunut vapaapäivä katsotaan annetuksi lauantai-sunnuntai -vapaapäiväyhdistelmäksi.

Jos työsuhde ei ole jatkunut koko tasoittumisjaksoa, vapaapäiväyhdistelmiä annetaan vastaavassa suhteessa.

Enintään viiden kuukauden määräaikaisissa työsuhteissa ei noudateta edellä mainittuja määräyksiä vapaapäiväyhdistelmistä.

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

Työnantajan liiketoiminnallisten toimintaedellytysten muuttuessa voidaan työvoiman sopeutustarpeen ehkäisemiseksi tai minimoimiseksi sopia myös muunlaisista vapaapäiväyhdistelmistä paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevälle koko- tai osa-aikaiselle työntekijälle suunnitellaan lähtökohtaisesti vapaaksi yksi seuraavista aattopäivistä: pääsiäislauantai, juhannusaatto, jouluaatto. Työsuhteen alkamisvuonna yksi vapaa suositellaan annettavaksi silloin, kun työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa. Vuosilomalle sijoittuvat aattopäivät lasketaan saaduksi aattovapaaksi.

Arkipyhäviikko

Arkipyhäviikon työaika lyhentävät

- pitkäperjantai
- pääsiäismaanantai
- helatorstai
- juhannuspäivä.

Työaika lyhentävät myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat

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

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

Vuorokautinen työaika

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

Työntekijän työvuoro voidaan jakaa kahteen eri myymälään samalla resursointialueella. Siirtymäaika toiseen myymälään kesken työvuoron siirryttäessä on työaika.

Työvuoroluettelossa julkaistu työvuoro voidaan muuttaa kokonaan tai osin toiseen myymälään samalla resursointialueella ennen työvuoron alkamista tai sen aikana.

Yötyö

Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 26 §:n estämättä sopia yötyön tekemisestä klo 23.00-06.00 välisenä aikana.

Korotettu palkka

Vuorokaudessa 9 ja viikossa 45 tuntia ylittävstä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Tasoittumisjärjestelmässä ylityöstä, vähennettynä vuorokaudessa yli 9 tuntia ja viikossa yli 45 tuntia tehty työaika, maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

3 § Palkkausjärjestelmä

Myymäälätyöntekijöiden palkkausjärjestelmä on 1.9.2016 alkaen yksinomaan osaamis pohjainen.

Työntekijän osaaminen arvioidaan osaamiskeskusteluissa vuosittain, mikäli työntekijän työsuhde on alkanut viimeistään 1.12. arviointia edeltävänä vuonna ja työsuhde on voimassa arviointihetkellä.

Osaaminen arvioidaan valtakunnallisten osaamisportaiden avulla. Osaamisportaiden sisältö tarkistetaan vuosittain ja päivitetään tarvittaessa työntekijöiden edustajan (pääluottamus mies) ja työnantajan edustajien muodostaman arviointiraadin yhteisellä päätöksellä osaamisvaatimusten muuttuessa.

Arviointiraati ratkaisee lopullisesti ja sitovasti myös yksittäisen työntekijän osaamisen arviointiin liittyvät mahdolliset erimielisyydet, mikäli asiasta ei ole päästy yksimielisyyteen myymälä- eikä aluetasolla.

Osaamisarvioinnin perusteella työntekijän osaaminen pisteytetään ja työntekijä sijoitetaan pisteytystä vastaavaan palkkaluokkaan 1-6. Palkkaluokissa 1-4 kerran saavutettu luokitus ei voi laskea työsuhteen aikana. Palkkaluokkiin 5-6 sijoittuminen on luonteeltaan määräaikaista ja voimassa vuoden kerrallaan.

Työntekijän osaamisen mukainen uusi palkkaluokka tulee voimaa arviointia seuraavan kalenterivuoden alusta lukien.

Palkkaluokkiin 5-6 sijoitetaan vuosittain 15 prosenttia arvioiduista työntekijöistä. Mikäli näihin palkkaluokkiin olisi arviointien perusteella sijoittumassa enemmän tai vähemmän työntekijöitä, voi arviointiraati määrittää osaamisalueiden prioriteetit tai pisterajan, jolla palkkaluokkiin sijoittuvia voidaan rajata siten, että osuus pysyy 15 prosentissa.

Muutos palkkaluokkiin 5-6 sijoitettavien suhteelliseen osuuteen edellyttää Alkon hallituksen henkilöstövaliokunnan hyväksyntää. Työntekijöiden edustajalla on mahdollisuus olla mukana asian käsittelyssä.

Palkkaluokat ja kuhunkin palkkaluokkaan vaadittavat pisteet on määritelty työehtosopimuksen liitteessä 1.

Mikäli työntekijän työsuhde on voimassa arviointihetkellä, mutta osaamista ei kyetä luotettavasti arvioimaan esimerkiksi pitkän poissaolon vuoksi, arviointi siirtyy seuraavan vuoden arviointiprosessiin. Työntekijä sijoitetaan tällöin edellisen arvioinnin mukaiseen palkkaluokkaan.

Mikäli työntekijä on arviointihetkellä poissa, mutta pystytään tästä huolimatta arvioimaan käytössä olevan tiedon pohjalta, voidaan työntekijän osaaminen arvioida poikkeuksellisesti ilman osaamiskeskustelua.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ja alkaa uudelleen enintään vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä, sijoittuu työntekijä uudelleen aloittaessaan entiseen palkkaluokkaansa, kuitenkin enintään palkkaluokkaan 4.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ja alkaa uudelleen yli vuoden, mutta enintään 3 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä, sijoittuu työntekijä uudelleen aloittaessaan entiseen palkkaluokkaansa, kuitenkin enintään palkkaluokkaan 3.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ja alkaa uudelleen yli 3 vuoden jälkeen, sijoittuu työntekijä uudelleen aloittaessaan palkkaluokkaan 1 ("Ei arvioitu"), kunnes työntekijä on arvioitu normaaliprosessin mukaisesti.

4 § Arkipyhäkorvaus

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

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

Keskimääräiseen vähimmäistyöaikaan lasketaan kuukausi- ja tuntipalkkainen vähimmäistyöaika.

5 § Lisät

Lisien maksaminen

Lisien euromäärät on esitetty liitteessä.

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

Ruuhkalisä

Ruuhkalisää maksetaan myymälässä ko. päivänä työskentelevälle työntekijälle

- perjantailta,

- jouluaattoja edeltäviltä kahdelta myyntipäivältä,
- juhannusta edeltäviltä kahdelta myyntipäivältä,
- pääsiäistä edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä,
- vappua edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä
- uudenvuodenpäivää edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä.

Lauantailisä

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

Iltalisä

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

Aattoiltalisä

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

6 § Ruokatauko, kahvitauko ja ateriaetu

Työhön tulon ja työstä lähdön välisen ajan ollessa suunnitellussa työvuorossa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia, kuuluu työvuoroon ruokatauko. Ruokatauon pituus on 30 minuuttia. Ruokatauon pituudesta voidaan paikallisesti pääluottamusmiehen ja HR-päällikön välillä sopia tilapäisesti-toisin. Ruokataukoa ei lueta työaikaan.

Ruokatauon poistamisesta kokonaan voidaan paikallisesti sopia myymälöissä, joissa voidaan työskennellä yksin. Tällöin työntekijä voi ruokailla työaikana.

Alko osallistuu työntekijän ateriakustannuksiin maksamalla työntekijälle ateriaedun rahakorvausta, jonka suuruus on 8,56 euroa / työpäivä. Korvausta maksetaan vain toteutuneilta työpäiviltä.

Poissaolojen /esimerkiksi sairaus, vuosiloma, perhevapaa tai muu palkallinen tai palkaton vapaa) ajalta ei makseta ateriaedun rahakorvausta.

Kahvitauko

Työpäivän pituuden ollessa:

alle 4 tuntia	ei kahvitaukoa
4 – alle 6 tuntia	yksi kahvitauko
vähintään 6 tuntia	kaksi kahvitaukoa

Jos työpäivään kuuluu kaksi kahvitaukoa, voidaan töiden järjestelyyn liittyvästä syystä sopia myös yhdestä pidemmästä kahvitaudesta. Jatkuvasti kassalla työskentelevä työntekijä saa tällöin yhden ylimääräisen tauon, jonka aikana hänellä voidaan teettää muuta työtä.

Koska kahvitauko luetaan mukaan työaikaan, tulee tauon keskeyttämiseen olla valmius, jos esimerkiksi rahankuljetus, asiakaspalvelu- tai uhkatilanne myymälässä taikka muu vastaava syy sitä edellyttää.

7 § Vuosiloma

Työsuhteessa 28.2.1998 olleiden työntekijöiden vuosilomat määräytyvät seuraavasti:

Työntekijä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt

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

Ne työntekijät, joiden työsuhde 31.3.1999 mennessä oli jatkunut 15 vuotta, saavat lomaa 3 ¼ arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Viime mainitun päivän jälkeen syntynyttä kertymää ei oteta huomioon.

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

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

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

Työsuhteeseen 28.2.1998 jälkeen tulleiden vuosilomat määräytyvät seuraavasti:

Työntekijä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt

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

Tuntipalkkaisten vuosilomapalkka määräytyy seuraavien työsuhteen kestoon perustuvien prosenttilukujen mukaisesti

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

Tämä määräys tulee voimaan 1.4.2008 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta kertyvästä vuosilomasta.

8 § Lomapalkan ja -rahan maksaminen

Lomapalkka maksetaan yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

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

Lomараha maksetaan toukokuun puolivälin palkanmaksun yhteydessä.

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

9 § Työterveyshuolto

1. Työnantaja huolehtii työntekijöiden työterveyshuollosta työsuojeluorganisaation kanssa vuosittain yhteistyössä laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työnantaja ja työterveyshuollon edustaja käyvät vuosittain läpi työterveyshuollon sisältöön liittyvät mahdolliset päivitystarpeet siltä osin, kun ne koskevat valtakunnallisen työterveyslääkärin läheteellä tai luvalla tapahtuvia tarvelähtöisiä palveluita. Jos muutoksia ehdotetaan, ne tarkastellaan ja neuvotellaan yhdessä työnantajan ja työntekijäjärjestöjen edustajien välillä.
2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään sekä siitä, milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.
3. Työnantaja ei osallistu sairauskulujen korvaukseen eikä suorita sairausajalta palkkaa, jos työntekijä on tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttanut itselleen sairauden.
4. Työnantajalla on oikeus saada kultakin sairauspäivältä enintään maksamansa palkan verran korvausta työntekijän sairausvakuutuslain tai lakisääteisen vakuutuksen perusteella työkyvyttömyyden takia saamasta päivärahasta tai siihen verrattavasta korvauksesta.

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

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

5. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on alkanut ennen 1.3.1998, maksetaan sairausajan palkkaa neljältä kuukaudelta. Sairausajalta maksetaan ruuhka-, lauantai-, ilta- ja aattoiltalisää työvuoroluettelon mukaisesti.
6. Muulle kuin kohdassa 5 tarkoitetulle työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa seuraavasti:
Kun työsuhde on kestänyt
 - alle kolme vuotta, 4 viikon ajalta,
 - vähintään kolme vuotta, 5 viikon ajalta,
 - vähintään viisi vuotta, 6 viikon ajalta,
 - vähintään 10 vuotta, 8 viikon ajalta.Sairausajalta maksetaan ruuhka-, lauantai-, ilta- ja aattoiltalisää työvuoroluettelon mukaisesti.
7. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, jos työkyvyttömyys on saman sairauden vuoksi alkanut uudelleen ennen kuin henkilö on ollut yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden
 - todellisessa työssä.
 - lomalla vahvistetun lomalistan mukaisesti (ja työssä)
8. Mikäli työntekijän työsuhde on kuukausipalkkainen ja alkanut ennen 1.3.1998, työnantaja maksaa työtapaturmassa vahingoittuneelle työntekijälle täyden palkan koko työkyvyttömyysajalta.

10 § Lapsen syntymä

A. Yhteiset määräykset

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

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

Seuraavat määräykset koskevat työsuhhteessa 28.2.1998 olleita työntekijöitä:

B. Kuukausipalkkaiset

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

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

Mitä edellä 9 §:n 4. kohdassa on säädetty sairausajan palkasta sekä päivärahasta taikka siihen verrattavasta muusta korvauksesta sovelletaan myös äitiysloma-ajan palkkaan ja äitiysrahaan.

2. Kehittyneessä raskauden tilassa olevaa kuukausipalkkaista työntekijää ei saa pitää työssä, joka siinä tilassa olevalle voi olla vahingollista. Jos hän joutuu sen vuoksi olemaan pois työstä, hänelle ei makseta palkkaa poissaoloajalta, ellei kysymys ole edellä 1. kohdassa tarkoitetusta poissaolosta.
3. Synnytyksen aiheuttamiin lääke- ja lääkärikuluihin Alko ei osallistu. Mikäli synnytys myöhemmin aiheuttaa jälkisairauksia, sovelletaan tämän sopimuksen määräyksiä sairaustapauksista.
4. Edellä A kohdassa mainitun äitiys-, isyys- ja vanhempainloman aikana kuukausipalkkainen työntekijä on oikeutettu käyttämään 9 §:ssä tarkoitettuja etuuksia.

C. Tuntipalkkaiset

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

Kun työsuhde on kestänyt

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

Mitä edellä 9 §:n 4. kohdassa on säädetty sairausajan palkasta sekä päivärahasta taikka siihen verrattavasta muusta korvauksesta sovelletaan myös äitiysloma-ajan palkkaan ja äitiysrahaan.

Muilta osin sovelletaan 9 §:n 6. kohdan määräyksiä sairaustapauksista.

Seuraavat määräykset koskevat 28.2.1998 jälkeen alkaneita työsuhteita:

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

11 § Paikallinen sopiminen

Sopijapuolina ovat työnantaja ja työntekijä. Mikäli sopiminen koskee useampaa työntekijää, ovat sopijapuolina aina työnantaja ja luottamusmies.

12 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantaja tarjoaa näitä töitä osa-aikatyöntekijöilleen kokonaisina sopimustunti-positioina.

Lisätyön tarjoaminen toteutetaan työnantajan liiketoiminnallisista tarpeista johtuvien rekrytointitilanteiden yhteydessä keskimääräisen viikkotyöajan tarkastelusta 2 §:ssä sovitun menettelyn mukaisesti.

Mikäli sisäisessä rekrytointimenettelyssä ei löydy vaatimukset täyttävää työntekijää, työnantaja voi rekrytoida työntekijän yhtiön ulkopuolelta liiketoiminnan tarpeiden mukaisesti.

13 § Jäsenmaksun perintä

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

14 § Muut sopimukset

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

15 § Neuvottelujärjestys

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

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

16 § Voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 30.3.2020-28.2.2022.

17 § Työrauha

Tämän sopimuksen voimassaoloaikana on voimassa työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvoite.

Helsingissä 30.3.2020

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Alkon Liikeväki ALV ry

LIITTEET

1. Palkkausjärjestelmä, palkan lisät ja luottamusmieskorvaukset
2. Luottamusmiessopimus
3. Työsuojelusopimus
4. Koulutussopimus

Työehtosopimuksen osa ei ole

5. Yhteistoimintasopimus

Liite 1

Palkkausjärjestelmä, palkan lisät ja luottamusmieskorvaukset

Valtakunnalliset osaamisportaat

	Kehittyvä osaaja	Osaaja	Asiantuntijaosaaja	Huippuosaaja
TASON YLEISKUVAUS	Perusosaajaksi kasvamiseksi tunnistettu kehittymiskohde	Myyjän toimenkuvan tavoitetason mukainen osaaminen	Pystyy toimimaan alueen kaikissa myymälöissä ko. tason näkökulmasta	Valtakunnallisesti tunnustettua tai ko. tasolle potentiaalista osaamista
Työyhteisötaidot	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI
Tehokkaat työtavat	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI
Myymäläosaaminen	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI
Palveluosaaminen	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI
Tuoteosaaminen	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI	SISÄLTÖ TARKISTETAAN JA PÄIVITETÄÄN VUOSITTAIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 3 §: N MUKAISESTI

Valtakunnallisten osaamisportaiden pisteytys

	Kehittyvä osaaja	Osaaja	Asiantuntija	Huippuosaaja
Työyhteisötaidot	1 piste	2 pistettä	3 pistettä	4 pistettä
Tehokkaat työtavat	1 piste	2 pistettä	3 pistettä	4 pistettä
Myymläiosaaminen	1 piste	2 pistettä	3 pistettä	4 pistettä
Palveluosaaminen	1 piste	2 pistettä	3 pistettä	4 pistettä
Tuoteosaaminen	1 piste	2 pistettä	3 pistettä	4 pistettä

Pisteytyksen mukaiset palkkaluokat 1.4.2020 alkaen:

PALKKALUOKKA	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Kuukausi-palkka	Tunti-palkka	Kuukausi-palkka	Tunti-palkka
PL 1 (ei arvioitu)	1820	11,44	1763	11,09
PL 2 (5–8 p.)	1918	12,06	1861	11,70
PL 3 (9–11 p.)	2018	12,69	1962	12,34
PL 4 (12–14 p.)	2131	13,40	2074	13,04
PL 5 (15–16 p. ja kaikki osaamisalueet vähintään tasolla "Osaaja")	2278	14,33	2221	13,97
PL 6 (17–20 p. ja kaikki osaamisalueet vähintään tasolla "Osaaja")	2433	15,31	2376	14,95

Pisteytyksen mukaisen palkkaluokat 1.4.2021 alkaen:

PALKKALUOKKA	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Kuukausi-palkka	Tunti-palkka	Kuukausi-palkka	Tunti-palkka
PL 1 (ei arvioitu)	1842	11,58	1784	11,01
PL 2 (5–8 p.)	1941	12,20	1883	11,84
PL 3 (9–11 p.)	2042	12,84	1986	12,49
PL 4 (12–14 p.)	2157	13,56	2099	13,20
PL 5 (15–16 p. ja kaikki osaamisalueet vähintään tasolla "Osaaja")	2305	14,50	2248	14,14
PL 6 (17–20 p. ja kaikki osaamisalueet vähintään tasolla "Osaaja")	2462	15,49	2405	15,13

Tuntipalkkajakaja on 159.

Palkan lisät	1.4.2020 alkaen
Ruuhkalisä	1,53 €/tunti
Iltalisä	4,36 €/tunti
Aattoiltalisä	6,25 €/tunti
Lauantailisä	6,75 €/tunti
Luottamusmieskorvaukset	1.4.2020 alkaen
Päälouottamusmies	234,40 €/kk
Aluelouottamusmies	102,70 €/kk

Liite 2

Alko Oy:n myymälätyöntekijöitä koskeva

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

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

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

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

Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan luottamusmiessopimuksen:

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden tämän pykälän 2 ja 3 kappaleiden mukaisesti valitsemaa pääluottamusmiestä ja enintään kahdeksaa alueluottamusmiestä sekä näiden varamiehiä.
2. Pääluottamusmiehen valitsevat Alkon palveluksessa olevat Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n jäsenet ja alueluottamusmiehen Alkon palveluksessa ao. alueella työskentelevät Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n jäsenet.

3. Edellä 2 kappaleessa mainituille luottamusmiehillä valitaan varaluottamusmies kuitenkin niin että alueluottamusmiehillä valitaan enintään seitsemän varaluottamusmiestä. Luottamusmiehen estyneenä ollessa varaluottamusmies toimii hänen sijaisenaan ja hänellä on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
4. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Suomen kansalainen, Alkon palveluksessa oleva työntekijä, joka työskentelee 1 §:ssä mainitun työehtosopimuksen soveltamisalalla ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työalan olosuhteisiin. Alueluottamusmiehen tulee lisäksi olla ao. alueella työskentelevä työntekijä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille valittavan luottamusmiehen toimintapiiriin kuuluville järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat luottamusmies sekä Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n kuhunkin työpaikkaan tätä tehtävää varten nimeämä työntekijä.
2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erotamisesta tehtävästään Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n ilmoittaa kirjallisesti Alkolle.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmiehen tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on tässä sopimuksessa sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohden luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi tullessaan, eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä.
3. Jos Alkon työvoimaan vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.

4. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusten irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n toimesta. Työntekijä saa irtisanoa luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työsuhteen 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädetyissä tilanteissa.
5. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta Alko antaa tiedon myös Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:lle.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa sekä työohjeisiin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta työntekijöiden välillä.

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti asianomaisen työntekijän valtuuksin seuraavat Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry:n Alkon jäseniä koskevat tiedot:
 - a) Työntekijän suku- ja etunimet
 - b) Palvelukseenottoaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä
 - c) Palkkaluokka tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu
3. Edellä kohdissa a ja c tarkoitettujen tietojen on pääluottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa. Tiedot on annettava työehtosopimuksen tultua solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi. Tiedot annetaan ko. ajankohtana Alkoon työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijöiden osalta on pääluottamusmiehellä oikeus saada kohdissa a, b ja c mainitut tiedot ainakin vuosineljänneksittäin.
4. Työntekijän valtuutukseksi edellä 1 ja 2 kappaleissa mainittujen tietojen antamista varten on katsottava asianmukaisista täytetty jäsenmaksun perintäsopimus tai muu selvitys työntekijän suostumuksesta.

5. Pääluottamusmies saa kirjallisesti kaikkien työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta selvityksen työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvista muutoksista.
6. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetuista palkoista laadittuun luetteloon.
7. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapaus työstä

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

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

8 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

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

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Luottamusmiehelle maksetaan kuukausittain työajan ulkopuolella suoritetuista luottamusmiestehtävistä korvausta, jonka määrästä sovitaan erikseen.
Alueluottamusmiehen korvauksen perusteena on hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä, joka lasketaan siten, että ao. alueen edellisen vuoden kokoaikatyöntekijöiden määrään lisätään osa-aikatyöntekijöiden määrä kokoaikatyöntekijöiksi muutettuna. Työntekijämäärä todetaan vuosikeskiarvona tammikuussa.
3. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta Alkon matkustusohjesäännön mukaisesti.

10 § Luottamusmiesten koulutus

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

11 § Neuvottelujärjestys

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

12 § Sopimuksen voimassaolo

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

Helsingissä 1.12.2007

Suomen Kaupan Liitto ry

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry

LIITE 3

ALKO OY:N, ALKON LIIKEVÄKI ALV RY:N JA ALKOHOLIALAN TOIMIHENKILÖT ATH RY:N VÄLINEN TYÖSUOJELUSOPIMUS

1 Soveltamisala

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

Muilta osin kuin, mitä tässä sopimuksessa on sovittu, noudatetaan Suomen lakia.

2 Yhteistoimintaelimet

Työsuojelun yhteistoimintaeliminä toimivat Alkon nimeämä, yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, alueelliset työsuojeluvaltuutetut, pääkonttorin työsuojeluvaltuutettu, työntekijöiden päätyösuojeluvaltuutettu ja toimihenkilöiden päätyösuojeluvaltuutettu sekä työsuojelutoimikunta siten, kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetussa laissa on säädetty.

Lisäksi yksikön erityisten työturvallisuustarpeiden vuoksi voidaan yhdessä sopia erillisen työsuojeluasiamiehen valinnasta, joka ei kuitenkaan osallistu työsuojelutoimikuntaan.

2.1 Työsuojelupäällikkö

Alko nimeää yhtiön työsuojelupäällikön. Työsuojelupäällikkö vastaa työnantajan edustajana yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa sekä työsuojeluasioiden hoidosta siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun laissa on säädetty.

Työsuojelupäällikön tulee kiinnittää erityistä huomiota linjaorganisaation ja työsuojeluhenkilöstön välisen yhteistyön kehittämiseen.

2.2 Työsuojeluvaltuutetut

Työntekijät ja toimihenkilöt valitsevat ensin valtakunnallisilla vaaleilla henkilöstöryhmiensä keskuudesta päätyösuojeluvaltuutetut.

Valtakunnallisten päätyösuojeluvaltuutettujen valinnan jälkeen Alkon koko henkilöstö valitsee vaaleilla työsuojelualueittain keskuudestaan viisi alueellista työsuojeluvaltuutettua, jotka edustavat kaikkia kyseisen työsuojelun alueen alkolaisia. Pääkonttorin henkilöstö valitsee lisäksi keskuudestaan oman työsuojeluvaltuutetun.

Alueellisten vaalien yhteydessä toteutetaan samalla myös valtakunnallisten päätyösuojeluvaltuutettujen varavaltuutettujen vaalit henkilöstöryhmittäin. Varavaltuutettujen vaalissa etusijalla ovat alueelliseksi työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulevat, varavaltuutettuehdokkaaksi asettuneet henkilöt.

Työntekijöiden päätyösuojeluvaltuutetun 1. ja 2. varavaltuutetuksi valitaan valtakunnallisessa työntekijöiden varavaltuutettujen vaalissa eniten ja toiseksi eniten ääniä saaneet, työntekijöiden alueellisiksi työsuojeluvaltuutetuiksi valitut varavaltuutettuehdokkaat. Mikäli yksikään alueellisista työsuojeluvaltuutetuista ei ole työntekijä, valitaan työntekijöiden päätyösuojeluvaltuutetun varavaltuutetuiksi valtakunnallisessa työntekijöiden varavaltuutettujen vaalissa eniten ja toiseksi eniten ääniä saaneet ehdokkaat. Mikäli alueellisista työsuojeluvaltuutetuista vain yksi on varavaltuutetuksi ehdolla ollut työntekijä, on tämä etusijalla työntekijöiden valtakunnallisen päätyösuojeluvaltuutetun 1. varavaltuutetuksi ja työntekijöiden valtakunnallisen päätyösuojeluvaltuutetun 2. varavaltuutetuksi valitaan valtakunnallisessa työntekijöiden varavaltuutettujen vaalissa eniten ääniä saanut varavaltuutetuksi ehdolla ollut työntekijä.

Toimihenkilöiden päätyösuojeluvaltuutetun 1. varavaltuutetuksi on etusijalla valtakunnallisessa toimihenkilöiden varavaltuutetun vaalissa eniten ääniä saanut alueelliseksi työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullut, varavaltuutettuehdokkaaksi asettautunut toimihenkilö. Mikäli yksikään alueellisista työsuojeluvaltuutetuista ei ole toimihenkilö, valitaan toimihenkilöiden päätyösuojeluvaltuutetun 1. varavaltuutetuksi valtakunnallisessa toimihenkilöiden varavaltuutetun vaalissa eniten ääniä saanut toimihenkilö. Toimihenkilöiden päätyösuojeluvaltuutetun 2. varavaltuutetuksi on etusijalla pääkonttorin työsuojeluvaltuutetuksi valittu toimihenkilö.

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

Päätyösuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta tehtäviään, toimii hänen sijallaan 1. varavaltuutettu ja tämän ollessa estyneenä, 2. varavaltuutettu. Varavaltuutetun sijaan tulo ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista, jos päätyösuojeluvaltuutetun este kestää vain lyhyen ajan. Varavaltuutetun sijaan tulo sovitaan tapauskohtaisesti.

Mikäli päätyösuojeluvaltuutettu on pysyvästi estynyt tai irtisanoutuu tehtävästään tai työnantajan palveluksesta kesken toimikauden siten, että kautta on jäljellä vähintään sopimuksen irtisanomisajan verran (6 kk), valitaan tämän tilalle uusi päätyösuojeluvaltuutettu toimikauden jäljellä olevaksi ajaksi. Muutoin varavaltuutetut hoitavat päätyösuojeluvaltuutetun tehtävät.

Mikäli alueellinen työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään, toimii hänen sijallaan toinen päätyösuojeluvaltuutetuista. Sijaan tulo sovitaan tapauskohtaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle tai mikäli tämä ei ole tavoitettavissa, vastaavalle HR-päällikölle.

2.2.1 Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Päätyösuojeluvaltuutettu ja työsuojeluvaltuutettu edustavat omille toimialueillaan työntekijöitä ja/tai toimihenkilöitä työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskevissa asioissa. Hänen tehtävänsä ilmenevät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetussa laissa.

Sen lisäksi päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluvat seuraavat tehtävät:

- Osallistuu tarvittaessa työsuojelutoimikunnassa käsiteltävien asioiden ja suunnitelmien valmisteluun.
- Toimii hoitoonohjauksen työsuojeluyhteyshenkilönä päihdehuoltoon liittyvissä tapauksissa.
- Toimii tarvittaessa tuki- ja/tai yhdyshenkilönä muissa erikseen määriteltävissä tapauksissa.
- Osallistuu työtaturmatutkintaan.
- Tarkkailee työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa niiden rikkomisesta.
- Ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensisijaisesti asianomaiselle esimiehelle ja milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista, työsuojelupäällikölle ja päätyösuojeluvaltuutetulle sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille.
- Seuraa oman toimialueensa työterveyshuollon toimintaa ja tekee sitä koskevia ehdotuksia.
- Osallistuu työympäristöä – ja työtiloja koskevaan muutossuunnitteluun
- Osallistuu aktiivisesti työsuojelutoiminnan kehittämiseen yhdessä ko. alueen HR:n ja esimiesten kanssa.
- Pitää yhteyttä oman toimialueensa asioista päätyösuojeluvaltuutettuun.
- Suorittaa työpaikkakäyntejä säännöllisesti yhdessä toimikausittain määriteltyjen periaatteiden mukaisesti.

Paikalliset työsuojelukysymykset pyritään hoitamaan, elleivät ne kuulu työsuojelutoimikunnan tehtäviin, ensisijaisesti asianomaisen työyhteisön, esimiesten ja työsuojeluvaltuutetun kesken.

2.2.2 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työntekijöiden päätyösuojeluvaltuutettu on päätoiminen, työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisesti kokoaikainen ja kokonaan varsinaisesta työstään vapautettu. Työstä vapautusta voidaan kuitenkin tarkistaa toimikausittain ennen vaaleja tehtävässä henkilömäärätarkastelussa.

Toimihenkilöiden päätyösuojeluvaltuutetulla ei ole kiinteää työstä vapautusaikaa, vaan vapautusaikaa annetaan tarpeen mukaan.

Päätyösuojeluvaltuutetut suorittavat kohdennettuja työpaikkakäyntejä erityistapauksissa. Toimihenkilöiden päätyösuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikoilla tapahtuviin työsuojelutoimenpiteisiin työnantajan, toisen työsuojeluvaltuutetun tai toimihenkilön pyynnöstä.

Alueellisten työsuojeluvaltuutettujen työstä vapautusaika määräytyy toimialueen henkilömäärään perustuen. Kokonaisvapautusaikaa tarkastellessa otetaan huomioon myös alueen maantieteellinen laajuus. Toimipaikkojen väliseen matkustamiseen käytettävästä matkustusajasta sovitaan alueellisesti toimikauden alkaessa. Työstä vapautusaika ja matkustus aika muodostavat alueellisen työsuojeluvaltuutetun kokonaisvapautusajan.

Pääkonttorin työsuojeluvaltuutetulla ei ole kiinteää vapautusaikaa, vaan vapautusaikaa annetaan tarpeen mukaan.

Työstä vapautusaikoja tarkistetaan toimikausittain ennen vaaleja henkilömäärien mukaisesti Työstä vapautusajat kaudelle 2020-2021 on kuvattu seuraavassa taulukossa:

Alue	Vapautusaika h/4vk	Matkustusaika h/4vk	Yhteensä h/4vk
Pk-seutu	70 h	0	70h
Etelä-Suomi	55 h	3	58h
Itä-Suomi	55 h	10	65h
Lounais-Suomi	55 h	0	55h
Länsi-Suomi	55 h	5	60h
Pohjois-Suomi	43 h	17	60h
Pääkonttori	tarvittaessa	0	tarvittaessa

Työstä vapautus on pääsääntöisesti sijoitettava säännölliseen työaikaan ja ajankohdasta on sovittava asiassa toimivaltaisen esimiehen kanssa, ellei vapautus ole välttämätön poikkeuksellisen tapahtuman kuten työpaikalla sattuneen työtapaturman tai työsuojeluviranomaisen toimittaman työsuojelutarkastuksen vuoksi. Vapautuksesta sovittaessa on otettava huomioon työn järjestelyyn liittyvät tekijät.

Työsuojeluvaltuutetun osallistuessa koulutus sopimuksen mukaiseen koulutukseen ei tämä vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.

Työsuojeluvaltuutetun tulee informoida työsuojelupäällikköä tehtävien hoidon edellyttämästä ajasta sekä pitää kirjaa ajankäytöstään.

Työpaikkakäynnit suoritetaan työnantajan hyväksymän ennakkosuunnitelman mukaisesti.

Alueellisen työsuojeluvaltuutetun työsuojelutehtävien suorittamiseen annettu kokonaisvapautusaika lisätään osa-aikaisen työsuojeluvaltuutetun osalta vakituisen viikkotyöajan päälle siten, että yhteenlaskettu työaika ja työstä vapautusaika ei voi ylittää 37,5h/vk. Kokoaikaisen työntekijän osalta kokonaisvapautusaika vähentää myymälätyöhön käytettävää työaikaa normaalisti.

2.3 Työsuojelutoimikunta

Alkoon valitaan työsuojelutoimikunta, jonka jäsenmäärä on kahdeksan henkilöä ja, jonka kokoonpano sovitaan toimikaudeksi kerrallaan. Työsuojelutoimikunnan kokoonpanossa jäsenistä 4 edustaa työntekijöitä, 2 toimihenkilöitä ja 2 työnantajaa.

Työntekijöitä ja toimihenkilöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat ensisijaisesti päätyösuojeluvaltuutetut sekä alueelliset ja pääkonttorin työsuojeluvaltuutetut. Toissijaisesti jäsenenä toimivat päätyösuojeluvaltuutetun varavaltuutetut, jotka eivät toimi työsuojeluvaltuutettuina ja erikseen alueellisten työsuojeluvaalien kautta valitut työsuojelutoimikunnan jäsenet.

Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja sihteerin vuodeksi kerrallaan. Puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja sihteeri valitaan vuorotellen eri ryhmistä.

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

2.3.1 Työsuojelutoimikunnan tehtävät

Työsuojelutoimikunnan tulee lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi ja työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi:

- Laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon työpaikan työsuojelun toimintaohjelma.
- Käsitellä työolosuhteiden tilaa ja tehdä kehittämissesityksiä.
- Käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä.
- Käsitellä työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa ja muita työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista.
- Käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi.
- Käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi.
- Käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla.
- Seurata turvallisuuden ja hyvinvoinnin mittareita
- Osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen
- Seurata työsuojelua koskevien tarkastusten ja tutkimusten tuloksia
- Käsitellä päihteiden liikakäyttäjien hoitoon ohjaamisen liittyviä kysymyksiä, ei kuitenkaan hoitoon ohjaamisen toteuttamista yksittäistapauksissa.

2.3.2 Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään neljä kertaa vuodessa. Työsuojelutoimikunta kokoontuu puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta ja kun vähintään puolet toimikunnan jäsenistä tai työsuojelupäällikkö tai päätyösuojeluvaltuutettu sitä vaatii. Kokouksutsuaika on seitsemän vuorokautta.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään yleensä työajalla. Työajan ulkopuolella pidettävistä kokouksista ja mahdollisista muista työsuojelutehtävistä tulee etukäteen sopia työnantajan kanssa. Kokouksia voidaan pitää myös teknologian välityksellä, jos näin yhdessä sovitaa.

2.4 Työsuojeluasiamies

Yksikön erityisten työturvallisuustarpeiden vuoksi (kuten laboratorio) voidaan yhdessä sopia erillisen työsuojeluasiamiehen valinnasta. Toimialueellaan työsuojeluasiamies

- Toimii hoitoonohjauksen työsuojeluyhdyshenkilönä päihdehuoltoon liittyvissä tapauksissa.
- Osallistuu työtaturmatutkintaan.
- Tarkkailee työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa niiden rikkomisesta.
- Ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensisijaisesti asianomaiselle esimiehelle ja milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista, työsuojelupäällikölle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille.
- Seuraa oman toimialueensa työterveyshuollon toimintaa ja tekee sitä koskevia ehdotuksia.
- Osallistuu työympäristöä – ja työtiloja koskevaan muutossuunnitteluun
- Pitää yhteyttä toimialueensa asioista työsuojeluvaltuutettuun

Työsuojeluasiamiehellä ei ole kiinteää työstä vapautusaikaa, vaan vapautusaikaa annetaan tarpeen mukaan esimiehen kanssa sopien.

3 Korvaukset

Alueellisille työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvaus Kaupan alan työehtosopimuksen mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.4.2020 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa/kk
20-49	43
50-149	76
150-299	108
300-499	164
500-799	208
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Työntekijöiden päätyösuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvaus 289 €/kk.

Toimihenkilöiden päätyösuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvaus 103 €/kk.

4 Vaalit

Työsuojeluvaltuutettujen vaalit suoritetaan näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1. päivän ja joulukuun 31. päivän välisenä aikana, ellei muuta sovita.

Ensimmäisenä järjestetään päätyösuojeluvaltuutettujen vaalit, jonka jälkeen järjestetään samanaikaisesti alueelliset ja pääkonttorin työsuojeluvaalit sekä valtakunnallisten varojen vaalit.

Vaalien järjestämisestä vastaa työsuojelutoimikunta. Sähköinen äänestys on mahdollinen.

5 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen soveltamisesta aiheutuvat erimielisyydet ratkaistaan ensisijassa asianomaisten allekirjoittajajärjestöjen välillä. Jos asiasta ei järjestötasolla päästä yksimielisyyteen, voidaan erimielisyys siirtää liittotasolla ratkaistavaksi. Erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimusasioissa tavanomaista neuvottelumenettelyä.

6 Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 31. päivänä 2015 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 7.10.2015

Alko Oy

Tytti Bergman
Henkilöstöjohtaja

Juha Salonen
Henkilöstöpäällikkö

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry / Alkon Liikeväki ALV ry

Mikko Eronen
ALV:n hallituksen puheenjohtaja

Alkoholialan Toimihenkilöt ATH ry

Riina Väntsi
ATH:n hallituksen puheenjohtaja

Liite 4

Alko Oy
Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry
Alkoholialan Toimihenkilöt ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

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

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan.

Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden. Järjestöt tiedottavat koulutustyöryhmälle seuraavalle vuodelle ehdotetut kurssit marraskuun loppuun mennessä.

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

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

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

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitussajat

Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäville kurssille, mikäli kurssille hakeutuvan työntekijän koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan sekä hänen järjestönsä kesken todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

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

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

Liiton työsuojelukoulutus suunnataan erityisesti työsuojeluhenkilöille.

2. Korvaukset

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

5 § Sosiaaliset edut

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

6 § Voimassaoloaika

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

Vantaalla joulukuun 13. päivänä 2004

Alko Oy

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry Alkoholialan Toimihenkilöt ry

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

I SOPIMUKSEN TARKOITUS JA YHTEISTOIMINNAN TAVOITTEET

1 § Tarkoitus

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

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (334/2007) ei ole tämän sopimuksen osa. Tämä sopimus on lakia täydentävä.

II YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET

2 § Normaali toimintaorganisaatio

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

3 § Esimies - alainen - henkilöstön edustaja

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

4 § Henkilöstön edustajat

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

5 § Työnantajan edustaja - henkilöstön edustaja

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

III NEUVOTTELUKUNTA

6 § Yt-neuvottelukunta

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

Neuvottelukunnassa käsitellään koko yhtiötä koskevia asioita, kuten yleensä työnantajan tiedotusvelvollisuuden piiriin kuuluvia asioita, yhtiön talousarviosuunnitelmaa sekä vuosittaista koulutussuunnitelmaa sekä luottamusmiessopimukseen liittyvää koulutusta.

Neuvottelukunta kokoontuu tarvittaessa ja kuitenkin vähintään kolmesti vuodessa.

7 § Yhteisiä määräyksiä

Neuvottelukunta voi tehdä esityksiä toiminnan kehittämisestä. Kehittämistoiminnan tavoitteena on kilpailukyvyyn, tuottavuuden, työsuhteen pysyvyyden ja työolosuhteiden parantaminen.

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

8 § Vapautus työstä ja kustannusten korvaukset

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

IV LOPPUMÄÄRÄYKSET

9 § Salassapito

Tietojen salassapitoon noudatetaan voimassa olevan lainsäädännön salassapitosäädöksiä.

10 § Neuvottelujärjestys

Tähän sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

11 § Sopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

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

Vantaalla 20. päivänä kesäkuuta 2006

Alko Oy

Erkki Tommila Taina Koskela

Alkoholialan Toimihenkilöt ry

Juri Helmiö Pentti Kulla Pasi Nieminen

Alkoholikaupan Ammattiliitto ALV ry

Saku Salonen Antti Ollikainen



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Jäsenyys ja liittyminen

030 100 600

Jäsenten työsuhdeasiat

030 100 620

Työttömyyskassa

020 690 211

www.pam.fi

Alkon Liikeväki ALV ry

PL 54,00530 Helsinki

www.alvry.net