



Huvi-, teema- ja
elämyspuistoja koskeva
TYÖEHTOSOPIMUS
1.4.2025–31.3.2028

**Huvi-, teema- ja
elämyspuistoja
koskeva työehtosopimus**

1.4.2025–31.3.2028

1 § Soveltamisala	4
2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus	5
3 § Työsopimus ja koeaika.....	6
4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus	7
1. Irtisanomisaika	7
2. Korvaukset	8
3. Lomautus	8
4. Työntekijän kuuleminen päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä	9
5 § Työaika	10
1. Säännöllinen työaika ja vapaapäivät.....	10
2. Työpäivän pituus ja lepoajat	12
5 a § Kokoaikatyöntekijän työajan tasoittumisjärjestelmä	13
1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi	13
2. Poissaolojen vaikutus	14
3. Lisä- ja ylityö kaksi- tai kolmiviikkoisjaksolla	15
4. Työsuhteen päättymisen kesken tasoittumiskauden	15
5. Tasoittumiskauden päättymisen	16
5 b § Kokoaikatyöntekijän vuosityöaikajärjestelmä	18
1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi	18
2. Poissaolojen vaikutus.....	19
3. Lisä- ja ylityö kaksi- tai kolmiviikkoisjaksolla	19
4. Työsuhteen päättymisen kesken tasoittumiskauden	20
5. Tasoittumiskauden päättymisen	20
6 § Arkipyhistä johtuvat ylimääräiset lisävapaapäivät (AP-vapaat)	21
7 § Palkkaus.....	23
8 § Työaika- ja olosuhdelisät.....	25
1. Sunnuntai- ja pyhätyö	25
2. Ilta- ja yötyölisä	25
3. Luvanhaltijan edustajan lisä.....	25
4. Hälytystyö ja varallaolo.....	25
9 § Korotettu palkka	26
1. Lisätyö	26
2. Ylityö.....	26
3. Vajaan jakson lisä- ja ylityö.....	27
4. Vapaapäivänä tehty työ.....	27
5. Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen.....	28
6. Esihenkilöt.....	28
10 § Palkanmaksu	30
11 § Vuosiloma.....	31

12 § Vuosilomapalkka, lomaltapaluuraha ja lomakorvaus	35
1. Vuosilomapalkka.....	35
2. Lomaltapaluuraha.....	37
3. Vuosilomapalkan ja lomaltapaluurahan maksaminen	39
4. Vuosilomakorvaus	39
13 § Sairausajan palkka	40
1. Palkanmaksun edellytykset	40
2. Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä	40
3. Sairausajan palkkajakso.....	42
4. Sairausajan palkan määrä	43
5. Sairausajan palkan maksutapa.....	43
6. Sairauden uusiutuminen	44
14 § Lääkärintarkastukset	44
1. Lääkärintarkastukset ja tutkimukset	44
2. Lakisääteiset tarkastukset.....	45
15 § Raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa	45
15 a § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	46
16 § Tilapäiset poissaolot.....	47
17 § Matkakustannusten korvaus	49
18 § Työpaikkakokoukset	50
19 § Työpaikkakäynnit	50
20 § Ryhmähenkivakuutus.....	50
21 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	51
22 § Työpaikkakohtainen sopiminen	52
23 § Työpaikkaruokailu.....	53
24 § Työpuku	54
25 § Jäsenmaksuperintä.....	54
26 § Työhyvinvoinnin edistäminen	55
27 § Neuvottelujärjestys.....	56
28 § Työrauha ja sopimusrikkomukset	57
29 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	57
Liitteet	
Pöytäkirja hui- , teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta ...	58
Pöytäkirja ennalta- arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle	60
Palkkataulukot 1.9.2025 alkaen	61
Palkkataulukot 1.5.2026 alkaen	62
Palkkataulukot 1.8.2027 alkaen	63
Palkkaryhmät	64

1 § Soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan kiinteissä toimipaikoissa sijaitse-
vissa huvi-, teema- ja elämyspuistoissa työskenteleviin työntekijöihin.
2. Sopimus koskee työaikalain alaisia työntekijöitä.
3. Tämä sopimus ei koske yrityksen johtoon kuuluvia, kuten toimitusjoh-
tajaa, apulaisjohtajia, konttoripäälliköitä, itsenäisten osastojen pääl-
liköitä ja vastaavia, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtoso-
pimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrittäessä.
4. Tätä sopimusta ei sovelleta sellaisiin nuoriin työntekijöihin, jotka voi-
vat työskennellä ainoastaan nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:n
säännöksestä ilmenevällä tavalla aluehallintoviraston antamalla poik-
keusluvalla. Tällaisia työntekijöitä ovat nuorista työntekijöistä annetun
lain 2 §:ssä mainitut henkilöt, jotka poikkeusluvan nojalla saavat työs-
kennellä tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityk-
sissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa.
5. Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia järjestösopimuksia:
 - Luottamusmiessopimus 1.1.2021
 - Koulutussopimus 1.1.2021
 - Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden
käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla
 - Työehtosopimuslain mukaisia hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja
1.10.2017
 - Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä 1.10.2017
 - Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta 1.1.2021
 - Sopimus yhteistoiminnasta 1.10.2017

2 § Työnjohto ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantaja johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa ja erottaa työntekijät.
2. Määrätynlaiseen työhön otettu työntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin samanlaista tai siihen verrattavaa työtä, joka ei olennaisesti muuta hänen varsinaista työtään.
3. Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää työntekijän työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin, mahdollisiin työturvallisuusriskeihin sekä työsuojeluorganisaatioon.
4. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
5. Työnantaja selvittää uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä antaa työntekijälle heidän yhteystietonsa.
6. Tämän työehtosopimuksen osapuolina toimivat työntekijöiden puolella Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja työnantajan puolella Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry.

3 § Työsopimus ja koeaika

1. Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti.
2. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa.
3. Koeajan pituus on enintään kuusi kuukautta. 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta. Koeaika alkaa työnteon aloittamisesta.
4. 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 työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

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.

5. Koeaikana voidaan työsopimus molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta

ESIMERKKI

Työsopimuksessa on sovittu kuuden kuukauden koeajasta.
Työntekijä aloittaa työnteon 26.4. Koeajan viimeinen päivä on 25.10.

4 § Työsuhteen päättyminen ja lomautus

1. Irtisanomisaika

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli 1 – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

ESIMERKKI 1. IRTISANOMISAIKA 14 PÄIVÄÄ

Työsopimus irtisanottiin 10.1. Irtisanomisaika alkaa kulua 11.1.
Työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on 24.1.

ESIMERKKI 2. IRTISANOMISAIKA KUUKAUSINA

Kun irtisanomisaika lasketaan kuukausina, työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on järjestysnumeroltaan sama päivä, kun irtisanominen on suoritettu. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jossa irtisanomisaika päättyisi, työsuhde päättyy kuukauden viimeisenä päivänä.

Irtisanominen	Irtisanomisaika	Työsuhteen viimeinen päivä
1.3.	1 kk	1.4.
31.12.	2 kk	28.2.

2. Korvaukset

1. Työnantaja, joka ei noudata edellä sovittuja irtisanomisaikoja, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Jos työntekijä päättää työsuhteensa irtisanomisaikaa noudattamatta, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan summan, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä.
2. Mikäli noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, käsittää suoritusvelvollisuus sitä vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.
3. Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä jättää työnsä ennen sovitun työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle täten aiheuttamansa vahinko, kuitenkin kahden viikon palkkaa vastaava määrä tai jos laiminlyödyn työkauden osa on tätä lyhempi, sen palkkaa vastaava määrä.
4. Työnantajan päätettyä määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsuhteen ennen sovitun työkauden päättymistä määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain 12 luvun mukaan.
5. Mitä edellä on todettu irtisanomisesta, ei sovelleta tapauksissa, joissa työsuhde voidaan lain tai tämän sopimuksen mukaan purkaa tai muutoin lopettaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

3. Lomautus

Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 7 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan osalta noudatetaan työsopimuslain määräyksiä.

4. Työntekijän kuuleminen päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä

Työnantajan harkitessa työntekijän työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvalla syyllä työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työ-sopimuksen päättämisen syistä. Kuulemistilaisuus on järjestettävä niin, että työntekijällä on kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemis-ta, ja että hänellä on riittävät tiedot päättämisharkinnan perusteena olevista seikoista ja tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa asiassa.

Työnantajan tulee tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoitukses-ta sekä oikeudesta käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa. Työntekijän pyynnöstä avustajana voi toimia luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittuna, avustajana voi työntekijän pyynnöstä toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammattiosaston edustaja.

Kuulemistilaisuudessa työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

5 § Työaika

1. Säännöllinen työaika ja vapaapäivät

Säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 7 §:n mukaisesti seuraavin poikkeuksin:

1. Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia kolmessa viikossa ja kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä enintään 75 tuntia kahdessa viikossa.
2. Tuntipalkkaisen työntekijän säännöllinen työaika voi olla enintään 120 tuntia kolmessa viikossa ja kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä enintään 80 tuntia kahdessa viikossa.

Kausityöhön otettavan tuntipalkkaisen työntekijän kanssa voidaan sopia kaksi- tai kolmeviikkoisjakson keskimääräisestä vähimmäistyöajasta, jolloin sovitun työajan tulee toteutua työsuhteen kesto-aikana. Keskimääräistä vähimmäistyöaikaa koskeva määräys on voimassa määräaikaisesti sopimuskauden ajan (31.3.2028 asti).

3. Työssäoloviikko alkaa maanantaina kello 00.00 ja päättyy sunnuntaina kello 24.00.
4. Vajaaksi jäävän työaikajakson säännöllinen työaika on työpäivää kohden enintään keskimäärin 7,5 tuntia.
5. Työntekijälle on annettava kutakin viisipäiväistä työviikkoa kohden kaksi vapaapäivää, joista toinen on vähintään 30 tunnin pituinen viikkolepopäivä (V) ja toinen vähintään 24 tunnin pituinen lisävapaa-päivä (X). Viikkolepopäivä tulee antaa jokaisella työssäoloviikolla. Lisävapaa-päivä voidaan antaa joko sen viikon aikana, miltä se on an-saittu, tai yhdistäen muihin vapaapäiviin kolmiviikkoisjakson kuluessa.
6. Mikäli lisävapaa-päivä (X) annetaan sen viikon aikana, miltä se on an-saittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään (V) liittyen.
7. Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää. Työntekijän suostumuksella tästä määräyksestä voidaan poiketa.

8. Vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaapäivinä. Työpaikkakohtaisesti TES 22 §:n mukaisesti voidaan sopia siitä, että vapaa voidaan antaa myös sunnuntai-maanantai-yhdistelmänä.

Määräys koskee työntekijöitä, jotka ovat oikeutettuja V- ja X-päivien ansaintaan.

Työntekijän halutessa tai pakottavasta syystä säännöksestä voidaan poiketa.

9. Työnantaja ja työntekijä voivat tapauskohtaisesti sopia työtuntien sekä X-vapaiden siirtämisestä kahden peräkkäisen kaksi- tai kolmiviikkoisjakson kesken ilman, että niillä on tällöin vaikutusta lisä- tai ylityöiden määrään. Siirretyistä tunteista ja niiden teettämisestä myöhemmin on pidettävä erillistä luetteloa.
10. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutus-, perehdytys- ja palaveriaikaa enintään 7,5 tuntia kalenterivuodessa. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkka mahdollisine työaikalisineen ja sunnuntaityökorvauksineen. Em. koulutus, perehdytys tai palaveri toteutetaan siten, että työvuoro pitenee koulutuksen, perehdytyksen tai palaverin keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Kyseistä aikaa ei voi sijoittaa työntekijän vapaapäivälle. Näitä tunteja ei huomioida työaikajakson kokonaistuntimäärässä lisä- tai ylityöhön oikeuttavaa aikaa laskettaessa. Muutoin koulutusten osalta noudatetaan liittojen välisen koulutussopimuksen määräyksiä.
11. Työvuorolista on laadittava etukäteen ja asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan työntekijöiden nähtäville vähintään viikkoa ennen kyseisen työaikajakson alkamista. Työvuorolista laaditaan kolmeksi viikoksi kerrallaan ja kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä kahdeksi viikoksi kerrallaan.

Työntekijälle tulee antaa ennen listan laadintaa mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen pituudesta, työvuorojen sijoittelusta ja vapaa-päivistä.

12. Työvuorolistaan on merkittävä työvuorojen alkamis- ja päättymisajat sekä vapaapäivät.

13. Työvuorolistaa voidaan muuttaa vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä pakottavasta syystä, joka voi olla esim. sääolosuhteissa tapahtunut odottamaton muutos, tilauksen peruutus, laiterikko tai muu vastaava syy, joka on omiaan käytännössä estämään suunnitellun työn tekemisen. Pakottava syy todetaan työpaikalla työntekijöiden edustajan ja työnantajan edustajan välillä. Muutos on merkittävä työvuorolistaan. Muutoksen kohdistuessa viikon vapaapäiviin, annetaan tilalle uusi vapaapäivä, ellei toisin ole sovittu.

Mikäli työvuoro tämän kohdan mukaisesti peruuntuu ennen kuin työntekijä on lähtenyt työhön, ei peruuntumisesta suoriteta erillistä korvausta. Mikäli työvuoro peruuntuu työntekijän ollessa työmatkalla, suoritetaan korvauksena kahden (2) tunnin palkkaa vastaava määrä. Mikäli työvuoro peruuntuu tai lyhenee työntekijän jo saavuttua työhön, suoritetaan korvauksena kahden (2) tunnin palkkaa vastaava määrä, ellei muusta korvaamistavasta sovita (esim. puuttumaanjääneet tunnit annetaan ylimääräisinä tunteina samalla tai muulla työaikajaksolla).

2. Työpäivän pituus ja lepoajat

1. Päivittäinen säännöllinen työaika ei saa ylittää 12 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. 12 tunnin pituisia työvuoroja ei saa kuitenkaan teettää kohtuuttomasti.
2. Alle 4 tunnin työvuoroja pyritään välttämään. Perusteet poikkeamiselle todetaan työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden edustajan kesken.
3. Työvuorojen välinen lepoaika on vähintään 11 tuntia, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia. Peräkkäisinä päivinä teetettyjen vähintään 10 tunnin työvuorojen väliin on jätävä vähintään 11 tunnin lepoaika. 11 tunnin mittaisen lepoajan tulee edeltää myös kello 04:00 – 06:00 välisenä aikana alkavia työvuoroja, ellei tapauskohtaisesti työntekijän kanssa asiasta toisin sovita.
4. Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää 6 tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta.
5. Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sel-laisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.

5 a § Kokoaikatyöntekijän työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisissa työaikamuodoissa säännöllinen työaika voidaan järjestää 112,5 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 129 tuntia.

Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä työaika järjestetään 75 tunniksi enintään yhdeksän (9) peräkkäisen kaksiviikkoisjakson aikana ja yksittäisen kaksiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 86 tuntia.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydä ilmi työvuorolistasta.

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

Kustakin kolmiviikkoisjaksosta voidaan siirtää enintään kaksi (2) X-päivää ja kaksiviikkoisjaksosta yksi (1) X-päivä tasoittumiskauden sisällä muuna ajankohtana annettavaksi, jolloin siirretty X -päivä annetaan muuhun vapaaseen yhdistäen. Siirretty X -päivä rinnastetaan työpäivään X-, V- ja AP-vapaita sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

Työaika tasoitetaan joko päivittäistä työaikaa lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaita tasoittumiskauden aikana. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään 3 tasoitusvapaita. Tasoitusvapaat (TS) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X-, V- ja AP-vapaita ja vuosilomaa ansaittaessa sekä maksettaessa osakuukauden palkkaa.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

ESIMERKKI 1. TYÖAJAN TASOITTUMINEN

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa. Tasoittumiskauden työtuntimäärä on yhteensä 6 x 112,5 tuntia eli 675 tuntia. Tasoittumiskauden aikana on annettu yhteensä 4 tasoitusvapaata.

1. jakso: 117 t	2. jakso: 129 t	3. jakso: 107 t
3 X-vapaata	1 X-vapaa	3 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
		1 tasoitusvapaa
4. jakso: 86 t	5. jakso: 116 t	6. jakso: 120 t
5 X-vapaata	2 X-vapaata	4 X-vapaata
3 V-vapaata	3 V-vapaata	3 V-vapaata
3 tasoitusvapaata		

2. Poissaolojen vaikutus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,5 tuntia työpäivää kohti ja 37,5 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 11 § 4. kohdan mukainen vuosiloman työaikaa lyhentävä vaikutus ja AP-vapaan osalta 7,5 tuntia.

3. Lisä- ja ylityö kaksi- tai kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 129 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä korvataan jaksolla 86 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 12 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jaksokohtaiseen lisä- tai ylityökorvaukseen oikeuttavaa aikaa ei oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa

4. Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhteen päättyminen johtuu työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan kolmiviikkoisjärjestelmässä keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista seuraavasti:

- keskimääräiseen 120 tuntiin asti lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- seuraavilta tunneilta puolet 50 %:lla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

Kaksiviikkoisjärjestelmässä enimmäistyöajan ylittävät tunnit korvataan lisätyönä keskimääräiseen 80 tuntiin asti ja tämän ylittävältä määrältä ylityönä samoin periaattein.

ESIMERKKI 2. LISÄ- JA YLITYÖ TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ KESKEN TASOITTUMISKAUDEN

112,5 tunnin kokoaikatyöntekijän työsuhde päättyy kesken 18 viikon tasoittumiskauden työnantajasta johtuvasta syystä kolmen kolmiviikkoisjakson jälkeen.

- 1. jakso: 129 t
- 2. jakso: 128 t
- 3. jakso: 109 t

Jaksojen yhteenlaskettu työtuntimäärä on 366 tuntia eli keskimäärin 122 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisätyötä on tällöin jaksoa kohti keskimäärin 7,5 tuntia (120-112,5) ja jaksoja on toteutunut 3 kpl. Työntekijälle suoritetaan lisätyökorvauksena $3 * 7,5$ tunnin eli 22,5 tunnin palkka. Ylityötä on jaksoa kohti keskimäärin 2 tuntia (122-120) eli yhteensä 6 tuntia ($3 * 2$), joista puolet eli 3 tuntia korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet eli 3 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla.

5. Tasoittumiskauden päättyminen

Työntekijästä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää työntekijän palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työtuntien ylijäämää, korvataan kolmiviikkoisjärjestelmässä tasoittumiskauden säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehdyt tunnit seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä korvataan lisä- ja ylityö seuraavasti:

- 5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 12 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

ESIMERKKI 3. LISÄ- JA YLITYÖ TASOITTUMISJÄRJESTELMÄN PÄÄTTYESSÄ

Tasoiittumiskauden pituus on 6 kolmiviikkoisjaksoa, jolloin tasoiittumiskauden säännöllinen enimmäistyöaika on 675 tuntia. Ennen viimeisen kolmiviikkoisjakson alkamista työntekijä on työskennellyt 634 tuntia. Viimeisellä kolmiviikkoisjaksolla olisi siten käytettävissä 41 tuntia (675 t - 634 t). Työntekijä on kuitenkin tehnyt viimeisellä jaksolla 81 tuntia, jolloin lisä- ja ylityö (81 t - 41 t eli 40 t) korvataan seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla korotetulla palkalla ja
- 14,5 tuntia 100 %:lla korotetulla palkalla

5 b § Kokoaikatyöntekijän vuosityöaikajärjestelmä

Vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti TES 22 § mukaisesti työntekijän kanssa. Jos yrityksessä on luottamusmies, tulee työnantajan ennen vuosityöaikajärjestelmän käyttöönottoa selvittää järjestelmän käyttöönottoon ja järjestelmään liittyvät periaatteet luottamusmiehelle.

Vuosityöaikajärjestelmään kuuluvaa työntekijää ei saa lomauttaa toimialalle tyypillisen palvelujen kysynnän vaihtelun perusteella.

1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

Kuukausipalkkaisissa työaikamuodoissa voidaan sopia työajan tasoittamisesta enintään 112,5 tuntiin kolmessa viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona (17 kolmiviikkoisjaksoa). Kolmiviikkoisjaksoa käytettäessä säännöllinen työaika saa olla enintään 135 tuntia.

Kaksiviikkoisjärjestelmässä työaika tasoitetaan enintään 75 tuntiin kahdessa viikossa enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona. Kaksiviikkoisjaksoa käytettäessä säännöllinen työaika saa olla enintään 90 tuntia.

Vuosityöaikaa käytettäessä työnantajan on laadittava ohjeellinen vuosityöaikasuunnitelma, jonka mukaan työaika tasoittuu enintään 112,5 tuntiin (75 tuntiin) kutakin työaikajaksoa kohti tasoittumiskauden aikana. Työaikasuunnitelma on pantava vähintään kahta viikkoa ennen sen käyttöönottoa nähtäville henkilökunnan ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan.

Noudatettavan tasoittumiskauden pituus sekä sen alkamis- ja päättymisajankohta tulee käydyä ilmi työvuorolistasta.

Viikkolepopäivä (V) on annettava jokaisella työssäoloviikolla.

X-päiviä voidaan siirtää tasoittumiskauden sisällä, jolloin siirretty X-päivä annetaan jonkun muun vapaan yhteydessä. Siirretty X-päivä rinnastetaan työpäivään X-, V- ja AP-vapaita sekä vuosilomaa ansaittaessa.

Vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää.

Työaika tasoitetaan antamalla erillisiä tasoitusvapaita tasoittumiskauden aikana. Tasoittumiskauden aikana tulee antaa kuitenkin vähintään 5 tasoitusvapaata. Tasoitusvapaat (TS) merkitään työvuorolistaan ja ne rinnastetaan työpäivään X-, V- ja AP-vapaita sekä vuosilomaa ansaitaessa ja maksettaessa osakuukauden palkkaa. Työntekijän aloitteesta voidaan vapaiden pitämisestä sopia toisin tasoittumiskauden aikana.

Tasoitusvapaat eivät saa mennä vapaapäivien tai vuosiloman kanssa päällekkäin.

Tasoitusvapaalla tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

2. Poissaolojen vaikutus

Poissaolon ajalta luetaan työaikajärjestelmään tehdyiksi työtunneiksi työvuorolistan mukaiset työtunnit. Mikäli työvuorolistaa ei ole laadittuna, luetaan järjestelmään tehdyksi työajaksi 7,5 tuntia työpäivää kohti ja 37,5 tuntia työviikkoa kohti. Vuosiloman ajalta luetaan tehdyksi työajaksi TES 11 § 4. kohdan mukainen vuosiloman työaika lyhentävä vaikutus ja AP-vapaan osalta 7,5 tuntia.

3. Lisä- ja ylityö kaksi- tai kolmiviikkoisjaksolla

Lisä- ja ylityönä korvataan kolmiviikkoisjaksolla 135 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä korvataan jaksolla 90 tunnin jälkeen tehty työ seuraavasti:

- 5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 12 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

Jaksokohtaiseen lisä- tai ylityökorvaukseen oikeuttavaa aikaa ei oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

4. Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumiskauden

Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumiskauden työntekijästä johtuvasta syystä ennen kuin työaika on tasoittunut säännölliseen enimmäistyöaikaan voidaan työtuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta. Mahdollinen ylijäämä korvataan rahana yksinkertaisella tuntipalkalla.

Mikäli työsuhteen päättyminen johtuu työnantajasta johtuvasta syystä, alijäämää ei vähennetä. Mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan kolmi-viikkoisjärjestelmässä keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan ylittävistä työtunneista seuraavasti:

- keskimääräiseen 120 tuntiin asti lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- seuraavilta tunneilta puolet 50 %:lla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

Kaksiviikkoisjärjestelmässä enimmäistyöajan ylittävät tunnit korvataan lisätyönä keskimääräiseen 80 tuntiin asti ja tämän ylittävältä määrältä ylityönä samoin periaattein.

5. Tasoittumiskauden päättyminen

Työntekijästä johtuvasta syystä aiheutunut työtuntien alijäämä voidaan vähentää työntekijän palkasta tasoittumiskauden päättyessä. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työtuntien ylijäämää, korvataan tasoittumiskauden säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi tehdyt tunnit seuraavasti:

- 7,5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 18 tuntia 50 %:lla ja
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä korvataan lisä- ja ylityö seuraavasti:

- 5 tuntia lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla
- 12 seuraavaa tuntia 50 %:lla ja
- seuraavat tunnit 100 %:lla korotetulla palkalla.

6 § Arkipyhistä johtuvat ylimääräiset lisävapaapäivät (AP-vapaat)

1. Työntekijä ansaitsee ylimääräisiä lisävapaapäiviä (AP-vapaa) siitä lukien, kun hänen työsuhteensa on kestänyt yhdenjaksoisesti kuusi (6) kuukautta.
2. Työntekijä ansaitsee AP-vapaan jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta heinäkuuta lukuun ottamatta. Työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsotaan samat päivät kuin vuosiloman ansainnassa lukuun ottamatta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan kestoaikaa.
3. Tammi-kesäkuussa ansaitut AP-vapaat annetaan viimeistään joulukuun loppuun mennessä ja elo-joulukuussa ansaitut AP-vapaat viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.
4. Työnantajan on ennen AP-vapaan merkitsemistä työvuoroluetteloon kuultava työntekijän mielipidettä sen sijoittamisesta.
5. Ansaittuja AP-vapaita ei saa sijoittaa vuosiloman ajaksi.
6. Työvuorolistalle merkityn AP-vapaan pituus on vähintään 24 tuntia.
7. AP-vapaa ei vähennä kuukausipalkkaisen työntekijän palkkaa siltä palkanlaskentajaksolta, johon se sijoitetaan.
8. AP-vapaan ajalta luetaan jakson työtuntimäärään tehdyksi työksi kokoaikatyöntekijän osalta 7,5 tuntia. Ylimääräinen lisävapaapäivä ei vähennä muita vapaapäiviä.

ESIMERKKI 1

112,5 tuntia kolmessa viikossa työskentelevälle kuukausipalkkaiselle työntekijälle on kolmiviikkoisjaksolle sijoitettu 13 työpäivää, 2 AP-vapaata sekä 3 X- ja V-vapaata.

Työntekijä on työskennellyt jaksolla yhteensä 120 tuntia. Koska AP-vapaiden ajalta luetaan tehdyksi työksi 15 tuntia (2 x 7,5 t), on jakson yhteenlaskettu tuntimäärä 135 tuntia. Työntekijälle suoritetaan lisätyökorvauksena 7,5 tunnin palkka sekä 15 tunnilta ylityökorvauksena 50 %:lla korotettu palkka.

9. Niille tuntipalkkaisille työntekijöille, jotka ovat oikeutettuja AP-vapaisiin, korvauksen määrä lasketaan suhteellisesti siten, että ansaittavaa AP-vapaata edeltävien kahden kalenterikuukauden työaika jaetaan luvulla 42. Lyhennys maksetaan rahakorvauksena AP-vapaan ansaintakuukautta lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä tai se annetaan palkallisena vapaana 3. kohdan mukaisesti. Vapaana annettu tuntimäärä luetaan jakson työtuntimäärään tehdyksi työksi kuten edellä.

ESIMERKKI 2

Tuntipalkkainen työntekijä on työskennellyt syyskuussa 110 tuntia ja lokakuussa 100 tuntia. Marraskuulta hän on ansainnut AP-vapaan, jonka määrä on $210 + (110 + 100) / 42 = 5$ tuntia. AP-vapaa maksetaan rahakorvauksena, jolloin työnantaja suorittaa joulukuun palkanmaksun yhteydessä 5 tunnin AP-korvauksen (yksinkertainen tuntipalkka).

10. Työsuhteen päättyessä pitämättä jääneet AP-vapaat korvataan rahana perustuntipalkalla.

7 § Palkkaus

1. Työntekijän palkka määräytyy jäljempänä olevien määräysten ja tämän työehtosopimuksen liitteenä olevien vaativuusryhmittelyn ja palkkataulukkojen mukaisesti.
2. Palkkausmuotona on tuntipalkka. Kokoaikatyöntekijälle voidaan maksaa myös kuukausipalkkaa.
- 2.b Työsuhteen alussa voi sekä kokoaikaisella että osa-aikaisella työntekijällä olla yksi enintään 7,5 tunnin palkaton perehdytyspäivä, mikäli työsuhteen on tarkoitus kestää vähintään yksi kuukausi.
3. Kun kokoaikatyöntekijän työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta, tulee hänelle kuitenkin maksaa kuukausipalkkaa.
4. Kuukausipalkka saadaan kertomalla tuntipalkka luvulla 159. Tuntipalkka saadaan vastaavasti jakamalla kuukausipalkka luvulla 159.
5. Palkkataulukon tarkoittamaa kokemusaikaa laskettaessa otetaan huomioon saman työnantajan palveluksessa työskennelty aika ja 1.4.2022 jälkeen tapahtuvan työskentelyn osalta, kulloisestakin työnantajasta riippumatta myös vastaavassa työtehtävässä työskennelty aika. Muussa työtehtävässä työskennelty aika otetaan tällöin huomioon kohtuullisessa määrin, jos työ osittain vastaa vaadittavaa ammattikokemusta. Kokemusaika lasketaan kuukausina.

Työnantaja ja työntekijä selvittävät huomioon otettavan työkokemuksen työsuhdetta solmittaessa ja viimeistään ennen ensimmäistä palkanmaksua. Työntekijän tulee esittää työnantajalle tässä yhteydessä työkokemusta osoittavat selvitykset. Mikäli kokemuksen selvittäminen viivästyy muusta kuin työnantajasta johtuvasta syystä, huomioidaan kokemuksen vaikutus palkkaan vasta selvitysten toimittamista seuraavan palkkakauden alusta lukien.

Kokemusaikaa kertyy sellaisilta kalenterikuukausilta, joiden aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 10 työpäivää tai 75 tuntia.

Varsinaisen työssäoloajan lisäksi huomioidaan vuosilomalain 7 §:n mukainen työssäoloon rinnastettava poissaoloaika.

Kun työntekijä tulee oikeutetuksi seuraavan palvelusaikaportaan mukaiseen palkkaan, huomioidaan tämä seuraavan palkanlaskentakauden alusta lukien.

Mikäli työntekijän palkka palvelusaikaportaan täyttymisen jälkeen kuitenkin on suurempi kuin kyseisen palvelusaikaportaan mukainen taulukkopalkka, ei erillistä korotusta suoriteta.

6. Muuta kuin kausityötä koskevan työsuhteen alussa voi olla harjoitteluaika. Harjoitteluaika on enintään neljä kuukautta. Mikäli työntekijällä on tehtävän edellyttämä ammatillinen koulutus, harjoitteluaika on enintään kaksi kuukautta.

Harjoitteluaikaa vähentää 5. kohdan mukaisesti määriteltä työkokemus.

Harjoittelijan palkka on 80 % kyseisen työtehtävän mukaisesta, alimman kokemusvuosiportaan mukaisesta palkkataulukosta.

Harjoitteluaika lasketaan samalla tavalla kuin kokemusaika, kuitenkin niin, että poissaoloajalta vain palkallinen poissaoloaika kerryttää harjoitteluaikaa.

7. Alle 18-vuotiaalle työntekijälle voidaan A- ja B-palkkaryhmissä maksaa työsuhteen ensimmäisten kahden kuukauden ajalta 90 % asianomaisen palkkaryhmän palkasta.

8 § Työaika- ja olosuhdelisät

1. Sunnuntai- ja pyhätyö

Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

2. Ilta- ja yötyölisä

Iltatyölisää maksetaan kello 18.00–24.00 välisenä aikana ja yötyölisää kello 24.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä palkkaliitteen mukaisesti. Sunnuntai- ja pyhäpäiviltä iltä- ja yötyölisä maksetaan kaksinkertaisena.

3. Luvanhaltijan edustajan lisä

Työnantajan määräämälle, alkoholilain mukaisena luvanhaltijan edustajana toimivalle työntekijälle maksetaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevassa anniskelupaikassa vähintään vuoropäällikön taulukkopalkan (palkkaryhmä D) mukainen tuntipalkka niiltä tunneilta, joina työntekijä on työskennellyt luvanhaltijan edustajana.

4. Hälytystyö ja varallaolo

Työnantajan kutsuun perustuvasta työajan ulkopuolella tapahtuneesta yrityksen toiminnalle välttämättömästä huolto- ja korjaustyöstä maksetaan työhön käytetyn ajan lisäksi hälytysraha palkkaliitteen mukaisesti. Matkakustannukset korvataan 17 §:n mukaisesti.

Varallaolosta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken tai työpaikakohtaisesti työehtosopimuksen 22§:n mukaisesti. Varallaolo korvataan maksamalla varallaoloajalta 27,5 % palkasta.

9 § Korotettu palkka

1. Lisätyö

Lisätyötä on työ, jota kolmiviikkoisjaksossa tehdään työsopimuksen mukaisen työajan lisäksi 120 tuntiin saakka.

Kaksiviikkoisjärjestelmässä lisätyötä on työsopimuksen mukaisen työajan lisäksi tehty työ 80 tuntiin saakka.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta ja lisätyötunneilta maksetaan korvauksena kultakin tunnilta perustuntipalkka.

2. Ylityö

Ylityötä on kolmiviikkoisjakson aikana 120 tuntia ylittävä työ.

Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä ylityötä on kaksiviikkoisjakson aikana 80 tuntia ylittävä työ.

Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Ylityökorvauksena maksetaan kolmiviikkoisjärjestelmässä 120 ylittäviltä tunneilta 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Kaksiviikkoisjärjestelmässä ylityökorvauksena maksetaan 80 ylittäviltä tunneilta 12 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työaikalain (1.1.2020) 18 § mukaisen tarkastelujakson pituus on 12 kuukautta.

3. Vajaan jakson lisä- ja ylityö

Palkattoman poissaolon tai työsuhteen alkamisen tai päättymisen vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson ylityökorvaukseen oikeuttava aika todetaan siten, että lasketaan, montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 7,5 tuntia pitempi. Keskimäärin 7,5 tuntia ylittäviltä tunneilta 8 tuntiin asti maksetaan lisätyökorvauksena peruspalkka. Keskimäärin 8 tuntia ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Mikäli kaksi- tai kolmiviikkoisjakso on jäänyt vajaaksi sellaisen syyn vuoksi, joka ei ole ollut tiedossa työvuorolistaa laadittaessa, ei ylityökorvausta suoriteta.

4. Vapaapäivänä tehty työ

V- tai X-päivänä sekä AP-vapaana tehtävästä työstä on sovittava työn-tekijän ja työnantajan kesken.

V-päivänä tehtävästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu peruspalkka.

X-päivänä ja AP-vapaana tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu peruspalkka.

Lisäksi maksetaan sunnuntaityökorvaus, mikäli työ on tehty:

- sunnuntaina
- muuna kirkollisena juhlapyhänä
- vapunpäivänä
- itsenäisyyspäivänä.

V- tai X-päivänä tai AP-vapaana tehtyjä tunteja ei oteta huomioon jakson kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Vajaan kolmiviikkoisjakson takia saamatta jäänyt lisävapaapäivä (X) korvataan korottamalla yhden työpäivän palkkaa 50 %:lla. Mikäli työpäivän pituus vaihtelee, korvauksen määrä lasketaan keskimääräisen työajan mukaan.

5. Korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen

Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudat-taen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauk-sesta. Vapaa-aika on annettava neljän (4) kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

6. Esihenkilöt

Esihenkilön kanssa voidaan sopia alla mainittujen lisien ja korotusten korvaamisesta erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena:

- lisätyökorvaus
- ylityökorvaus
- sunnuntaityökorvaus
- ilta- ja yötyölisä
- luvanhaltijan edustajan lisä.

Kiinteän kuukausikorvauksen tulee kattaa yllämainittujen lisien ja korotusten työehtosopimuksen mukaisesti laskettu määrä toteutuneihin työtunteihin verrattuna.

Erilliseen kiinteään kuukausikorvaukseen ei voida sisällyttää viikkolepopäivältä, lisävapaapäivältä eikä AP-vapaalta maksettavaa korvausta.

Erillinen kiinteä kuukausikorvaus tulee huomioida palkankorotusten yhteydessä osana korotettavaa henkilökohtaista palkkaa. Erillinen kiinteä kuukausikorvaus tulee ottaa huomioon vuosilomapalkkaa tai -korvausta määrättäessä.

6 a Kiinteää lisää koskevan sopimusehdon irtisanominen

Työehtosopimuksen mukainen kiinteää kuukausikorvausta koskeva sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Päättymisen jälkeen lisät ja korotukset lasketaan ja maksetaan kolmiviikkois- tai kaksiviikkoisjaksokohtaisesti.

Esihenkilön vaatimuksesta on selvitettävä kuukauden kuluessa sopimuksen päättymisestä, että ovatko maksetut kuukausikorvaukset riittäneet kattamaan toteutuneiden työtuntien perusteella työehtosopimuksen mukaisesti lasketut lisät ja korotukset päättymistä edeltäneiden 17 täyden kolmiviikkoisjakson tai 26 täyden kaksiviikkoisjakson ajalta.

Mikäli maksetut kiinteät korvaukset alittavat toteutuneiden työtuntien perusteella laskettujen lisien ja korvausten yhteissumman, on työnantaja velvollinen korvaamaan erotuksen esihenkilölle.

Mikäli esihenkilö laiminlyö työskentelyyn liittyvää sopimusta tai kiinteästä lisästä sopimisen yhteydessä annettua työnantajan määräystä ja kiinteää kuukausikorvausta on tästä syystä maksettu toteutuneisiin työtunteihin perustuviin lisiin ja korotuksiin verrattuna liikaa, työnantajalla on oikeus periä takaisin liikaa maksettu osuus.

10 § Palkanmaksu

1. Kuukausipalkkaisille työntekijöille palkka maksetaan kerran kuukaudessa.
2. Muille kuin kuukausipalkkaisille työntekijöille palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa.
3. Palkanmaksun yhteydessä työntekijän tulee saada laskelma siitä, mistä eristä palkka muodostuu sekä miltä ajanjaksolta se maksetaan. Laskelmasta tulee ilmetä säännöllisen työajan palkka, lisät, sunnuntai-, ylityö- ym. korvaukset sekä perityn ay-jäsenmaksun määrä.
4. Palkanmaksun alkaessa tai päättyessä kesken kalenterikuukauden lasketaan osakuukauden palkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 21 ja kertomalla näin saatu päiväpalkka palkalliseen jaksoon sisältyvillä, työvuorolistan mukaisilla työ-, sairausloma-, tasoitusvapaa- ja AP-vapailla.

Palkattoman poissaolon ollessa enintään 3 päivää, vähennetään täydestä kuukausipalkasta poissaoloajan palkka tuntipalkan mukaisesti laskettuna.

5. Työaikalisät ja -korvaukset on maksettava viimeistään kuukauden kuussa asianomaisen työaikajakson päättymisestä lukien.

11 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.

Vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen työssäolopäivien veroisten päivien lisäksi tällaisina päivinä pidetään myös työehtosopimuksen mukaisia palkallisia päiviä (kuten tasoitusvapaat ja AP-vapaat) sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n hallinnon kokouksiin osallistumispäiviä.

2. Lomaa ei saa merkitä alkamaan tai päättymään siten, että ansaitut tai ansaittavaksi tulevat vapaapäivät menevät vuosiloman kanssa päällekkäin.
3. Kiertävästä tai kiinteästä vapaapäivien antamisjärjestelmästä voidaan poiketa.
4. Kukin maanantain ja perjantain välinen, vuosilomapäiväksi luettava päivä lyhentää 112,5 tunnin ja 75 tunnin työaikajärjestelmässä jakson työaikaa 7,5 tunnilla. Jakson työaikaa lyhentävät vastaavalla tavalla myös vuosiloman sisälle maanantai-perjantai-päiville sijoittuvat kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto ja juhannusaatto. Osa-aikatyöntekijällä vuosiloman ja edellä mainittujen arkipyhä- ja juhlapäivien lyhentävä vaikutus lasketaan edellä mainituin periaattein hänen työaikansa suhteessa.
5. Jos loma sijoittuu useamman kaksi- tai kolmiviikkoisjakson ajalle, laskeaan työaikaa lyhentävä vaikutus kunkin jakson osalta erikseen.
6. Jos viimeinen vuosilomaan kuuluva päivä on lauantai, tulee tätä seuraava sunnuntai järjestää vapaapäiväksi. Tämä vapaapäivä ei vähennä ansaittuja tai ansaittavaksi tulevia vapaapäiviä.

ESIMERKKI

Viimeinen vuosilomapäivä on lauantai, jolloin loman päättymistä seuraava sunnuntai järjestetään vapaapäiväksi.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	X	T	T	T	T	T

7. Vuosiloma ja vapaapäivät

Jos työntekijä on työskennellyt viikossa viisi työpäivää (maanantai-perjantai), ei vuosilomaa saa merkitä alkamaan lauantaina, vaan lauantai ja sunnuntai tulee merkitä V- ja X-päiviksi. Ensimmäinen lomapäivä on maanantai.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos loma alkaa viimeistään perjantaina, vapaapäiviä ei ole ansaittu.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on maanantai, työntekijä ansaitsee sille viikolle kaksi vapaapäivää.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	T	T	T	T	V	X

Jos työntekijän viimeinen vuosilomapäivä on tiistai, työntekijä ansaitsee sille viikolle yhden vapaapäivän.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	T	T	V	T	T

Jos viimeinen vuosilomapäivä on keskiviikko tai myöhemmin, kyseiselle viikolle ei ansaita yhtään vapaapäivää.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	T	T	T	T

8. Vuosiloman vaikutus työaikaan

ESIMERKKI 1

6 päivän kesäloma ja säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin jakson työaika lyhenee $5 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 37,5 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 37,5) = 75$ tuntia.

ESIMERKKI 2

18 päivän kesäloma, joka osuu kahdelle jaksolle.

Säännöllinen työaika 112,5 t / 3 vkoa.

T	T	T	T	T	V	X	T	T	T	T	T	V	X	VL	VL	VL	VL	VL	VL
VL	VL	VL	VL	VL	VL		VL	VL	VL	VL	VL	VL	-	V	T	T	X	T	T

Ensimmäisessä kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $5 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 37,5 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(112,5 - 37,5) = 75$.

Toisessa kolmiviikkoisjaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 10 kpl, jolloin tämän jakson työaika lyhenee $10 \times 7,5$ tuntia eli yhteensä 75 tuntia. Jakson jäljelle jäävä työaika yhteensä $(112,5 - 75) = 37,5$ tuntia.

ESIMERKKI 3. (HELATORSTAI)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	-	VL	VL	-	VL	T	T	T	T	X	V	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 5 kpl, joiden jakson työaika lyhentävä vaikutus on $5 \times 7,5$ t eli yhteensä 37,5 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy helatorstai, jonka jakson työaika lyhentävä vaikutus on 7,5 t. Jakson jäljelle jäävä työaika $(112,5 - 45) = 67,5$ tuntia.

ESIMERKKI 4. (JUHANNUS)

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
VL	VL	VL	VL	-	-	-	VL	VL	T	T	T	T	V	T	T	T	T	T	X	V

Jaksossa on maanantain ja perjantain väliselle ajalle sijoittuvia vuosilomapäiviä yhteensä 6 kpl, joiden jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on $6 \times 7,5$ t eli yhteensä 45 tuntia. Lisäksi vuosilomajaksoon sisältyy juhannusaatto, jonka jakson työaikaa lyhentävä vaikutus on 7,5 t. Jakson jäljelle jäävä työaika ($112,5 - 52,5$) on yhteensä 60 tuntia.

Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä jakson jäljellä oleva työaika lasetaan edellä selvitetyn periaattein suhteessa kaksiviikkoisjakson työaikaan (75 tuntia).

9. Lisä- ja ylityö vuosiloman sisältävällä työaikajaksolla

Mikäli vuosilomajakson työaikaa lyhentävän vaikutuksen ja jaksolla toteutuneen työajan yhteismäärä ylittää kolmiviikkoisjärjestelmää käytettäessä 112,5 tuntia, korvataan jakson lisä- ja ylityö seuraavasti:

- 120 tuntiin asti lisätyönä
- seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

Kaksiviikkoisjaksoa käytettäessä vastaava raja on 75 tuntia. Jakson lisä- ja ylityö korvataan 80 tuntiin asti lisätyönä ja tämän jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotetulla palkalla.

12 § Vuosilomapalkka, lomatapaluuraha ja lomakorvaus

1. Vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän loma-ajan päiväpalkka saadaan jakamalla lomalle lähtiessä voimassa oleva kuukausipalkka luvulla 25. Päiväpalkka kerrotaan ansaittujen lomapäivien määrällä.

Peruskuukausipalkan pohjalta laskettu vuosilomapalkka tasataan seuraavana palkanmaksupäivänä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaan lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen iltatyö-, yötyö-, ja luvanhaltijan edustajan lisien sekä sunnuntaityökorvausten summasta:

Lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana maksetut	Työsuhte jatkunut alle vuoden 31.3. mennessä	Työsuhte jatkunut väh. vuoden 31.3. mennessä
- iltatyölisä - yötyölisä - sunnuntaityökorvaus - luvanhaltijan edustajan lisä	9 %	11,5 %

II. Tuntipalkkaiset työntekijät

Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden (1.4. – 31.3.) ansiosta:

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

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti lomanmääräytymisvuoden ansiosta, joka muodostuu:

a. työssäolon ajalta maksetusta palkasta (lukuun ottamatta yli- ja hätätyöstä maksettua korotusosaa) sekä

b. seuraavista vuosilomaa kerryttävien poissaolojen ajalta laskettavista laskennallisista palkkaeristä:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
- lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta, kun sellaista annetaan lääkärin määräyksestä ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi, yhteensä enintään 75 työpäivältä
- ajalta, jonka työ on estynyt sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia
- erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaalta vuosilomalaissa tarkemmin määritellyltä ajanjaksolta sekä tilapäisen hoitovapaan ja pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden
- työehtosopimuksen mukaisen tilapäisen poissaolon ja lääkärintarkastuksen ajalta.

Alle 14 päivää, mutta vähintään 35 tuntia kuukaudessa työskentelevän työntekijän osalta laskennallista palkkaa lisätään sairaus- tai kuntoutusajalta jo maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 105 kalenteripäivän ajalta lomanmääräytymisvuodessa ja lomautusajalta enintään 42 kalenteripäivän ajalta kerrallaan.

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitus keskimääräisen kolmiviikkoistuntimäärän perusteella tai sen puuttuessa poissaolon alkamishetkeä edeltävän kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen työajan perusteella (kaksiviikkoisjärjestelmää

käytettäessä neljän kaksiviikkoisjakson perusteella). Huomioon otetaan myös poissaoloaikana tapahtuneet palkankorotukset.

III. Lomapalkka muutostilanteissa

Lomapalkka lasketaan prosentuaalisesti II-kohdan mukaisesti myös silloin, kun työntekijän työaika ja palkkausmuoto (tuntipalkasta kuukausipalkaksi tai toisin päin) ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana. Lomapalkan tasausta ei tällöin suoriteta.

Tätä laskentatapaa ei kuitenkaan sovelleta työntekijän ollessa osittain lomautettuna.

2. Lomaltapaluu-rahalla

1. Maksamisedellytykset

Työntekijä on oikeutettu lomaltapaluu-rahallaan:

- aloittaessaan loman ilmoitettuna tai sovittuna aikana ja
- palattuaan työhön heti loman päätyttyä sekä
- lomapalkasta ja lomakorvauksesta siirtyessään vanhuus-, työkyvyttömyys-, yksilölliselle varhais- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

Työhön palaamiseen rinnastetaan poissaolo, joka johtuu

- vuosilomalain 7 §:ssä mainitusta syystä
- työnantajan suostumuksesta
- erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaasta
- ylivoimaisesta esteestä (julkinen kulkuneuvo rikkoontunut)
- työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomista
- reservin harjoituksista tai ylimääräisestä palveluksesta
- sairaudesta tai tapaturmasta
- kunnallisesta luottamustehtävästä, josta ei ole lain mukaan oikeutta kieltäytyä
- viranomaisen sairauden leviämisen estämiseksi antamasta määräyksestä

- muusta syystä, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaan poissaolosta huolimatta on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle tällaiselta päivältä palkkaa
- lomauttamisesta
- voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisesta
- koulutusopimuksen mukaisesta poissaolosta.

Riittävää on, jos edellä lueteltu syy on ollut olemassa sinä päivänä, joka olisi ollut lomaltapaluupäivä.

Loman päättymishetkellä opintovapaalla, vuorotteluvapaalla tai hoitovapaalla olevalle työntekijälle lomaltapaluuraha maksetaan hänen palattuaan työhön lain tarkoittaman ennakkoilmoituksen tai siihen myöhemmin lain mukaisin perustein tehdyn muutoksen taikka työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

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

Mikäli muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanotun työntekijän työsopimus päättyy vuosiloman aikana ja työntekijä on tästä syystä es-tynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, on työntekijällä oikeus lomaltapaluurahaan pidetyn tai pidetyksi sovitun vuosiloman osalta.

2. Suuruus

Lomaltapaluuraha on 50 % työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta.

Lomaltapaluuraha lasketaan loma-ajan rahapalkasta ottaen mukaan mahdollinen rahana maksettava luontoisetu kuten ravintoetu. Muita loman aikana annettavia luontoisetuja ei oteta huomioon.

Työntekijän saadessa lomapalkkansa prosentuaalisena hänellä on oikeus lomaltapaluurahaan vain lomapäiviä vastaavalta osuudelta vuosilomapalkasta.

3. Vuosilomapalkan ja lomaltapaluurahan maksaminen

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista. Vaihtoehtoisesti vuosilomapalkka voidaan maksaa myös yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä lomapalkan maksamista ennen loman alkamista.

Lomaltapaluuraha maksetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

4. Vuosilomakorvaus

1. Vuosilomakorvaus työsuhteen kestäessä

Työntekijällä, joka sopimuksensa mukaisesti on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, ettei hänelle tästä syystä kerry täysiä lomanmääräytymiskuukausia, on oikeus lomapalkkaa vastaavaan lomakorvaukseen.

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, hänellä on oikeus saada vuosilomakorvaus viimeistään 30.9. mennessä.

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan ansaittuja lomapäiviä vastaava lomakorvaus.

2. Vuosilomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosilomapalkan sijasta vuosilomakorvaus.

Jos työntekijä niinä kuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työssä yhteensä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia, eikä hän siltä ajalta ole saanut lomaa tai lomakorvausta, lasketaan nämä yhteen yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.

Työntekijälle, jolle ei ole kertynyt työsuhteen päättymishetkeen mennessä oikeutta vuosilomaan kummankaan vuosiloman ansaintasäännön perusteella, maksetaan lomakorvauksena 9 % työssäoloajan ansiosta (lukuun ottamatta yli- tai hätätyöstä maksettua korotusosaa). Työsuhteen kestänyttä vähintään vuoden korvaus on 11,5 % kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta lukien.

13 § Sairausajan palkka

1. Palkanmaksun edellytykset

Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, jos:

- työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään kuukauden ja
- työntekijä on sairauden tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työtä ja
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella tai
- työntekijä on määrätty tartuntatautilain mukaiseen karanteeniin.

2. Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä

Työntekijä on velvollinen viipymättä henkilökohtaisesti ilmoittamaan sairastumisestaan työnantajalle tai tämän edustajalle. Henkilökohtainen ilmoitus tulee tehdä työnantajan ohjeistamalla tavalla. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoituksen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

Työkyvyttömyydestä on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Jos työnantaja nimeää käytettävän lääkärin, vastaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimiskustannuksista.

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

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja
- työnantaja ei ole järjestänyt lääkäripalvelut sisältävää työterveyshuoltoa ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuulavalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

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

2 a Sairauspoissaoloista ilmoittaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti TES 22 § mukaisesti voidaan sopia menettelystä, jossa työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestään ja sen syystä työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Tällainen työpaikkakohtainen sopimus voi koskea enintään kolme kalenteripäivää kestäviä työntekijän omia sairauspoissaoloja ja vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärinhoitoa (esim. flunssa, vatsatauti).

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa viipymättä TES 13 § 2. kohdan mukaisesti.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien, mikäli katsoo sen perustellusta syystä tarpeelliseksi. Tällainen syy voi liittyä esimerkiksi toistuviin lyhyihin sairauspoissaoloihin, tapahtumainkulkuun työpaikalla ennen poissaoloa tai epäilyyn päihteiden väärinkäytöstä.

Menettelystä sovittaessa voidaan ottaa huomioon mm. seuraavaa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä menettely koskee: esim. menettely ei koske hoitoonohjaustoimenpiteiden piirissä olevia tai työntekijöitä, joilla on aikaisemmin todettu työkykyongelmia
- miten ja kenelle ilmoitus tehdään
- kuinka pitkäksi aikaa poissaolo-oikeus myönnetään kerrallaan
- menettelyn voimassaolo koeaikana
- menettelyn noudattaminen sairauspoissaolon ajoittuessa vapaapäivien tai lomien yhteyteen
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poistaa työntekijä menettelyn piiristä tai poiketa sairausajan palkanmaksuperusteista väärinkäytöstapauksessa
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- kuinka monta kertaa vuodessa voi olla poissa tällä menettelyllä
- lääkärin määräämää poissaoloa ei jatketa tällä menettelyllä
- miten sopimuksen toteutumista seurataan.

2 b

Työntekijän on työnantajan vaatimuksesta suostuttava muulloinkin lääkärintarkastukseen työnantajan oman tai osoittaman lääkärin luona, jolloin työnantaja korvaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

2 c

Sairauslomalla olevan työntekijän tulee noudattaa annettuja hoito-ohjeita sekä huolehtia siitä, ettei hän menettelyllään viivästytä työkykynsä palautumista.

3. Sairausajan palkkajaksot

Sairausajan palkkaa maksetaan työsuhteen kestoajan perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle 1 kk	–
1 kk – 2 kk	SVL:n karenssiaika eli sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää
yli 2 kk	28 kalenteripäivää
yli 3 v	35 kalenteripäivää
yli 5 v	42 kalenteripäivää
yli 10 v	56 kalenteripäivää

Jos työntekijä on työtehtävissä tapahtuneen työtapaturman vuoksi kykenemätön suorittamaan työtään, maksetaan hänelle edellä olevasta taulukosta poiketen työkyvyttömyyden aiheuttaman poissaolon ajalta sairausajan palkkaa jäljempänä mainittujen määräysten mukaisesti vähintään neljän viikon pituiselta ajanjaksolta (28 kalenteripäivää) työsuhteen kestoajasta riippumatta. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää vastaavasti.

4. Sairausajan palkan määrä

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan peruskuukausipalkkaa palkalliselta sairausajanjaksolta.

Sairausajan palkanmaksun keskeytyessä tai katketessa lasketaan osakuukauden palkka työehtosopimuksen 10 § 4. kohdan mukaisesti.

Tuntipalkkaiset työntekijät

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan perustuntipalkka työvuorolistaan merkityiltä työtunneilta.

Ellei sairausajalle ole laadittu työvuorolistaa, maksetaan palkka poissaoloa edeltävän kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen työajan perusteella. Kaksiviikkoisjärjestelmää käytettäessä laskentaperusteena pidetään poissaoloa edeltävää neljää täyttä kaksiviikkoisjaksoa.

5. Sairausajan palkan maksutapa

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen tältä ajalta työntekijälle tulevan sairauspäivärahan saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset ja valtuutuksen.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta työntekijän saama sairauskorvaus (päiväraha tai siihen rinnastettava), joka maksetaan:

- tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain tai
- työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen perusteella.

Jos sairausvakuutuslain päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

6. Sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan maksetaan sairausajan palkka ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

14 § Lääkärintarkastukset

1. Lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen seuraavissa tapauksissa edellyttäen, että tarkastuksiin ja tutkimuksiin aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella ja nämä on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttäten:

- sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- ja röntgentutkimus
- raskausrahan saamisen edellytyksenä olevat tarkastukset ja synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset
- valtioneuvoston asetuksen 339/2011 tarkoittamat rintasyöpäseulon-tatutkimukset ja kohdun kaulaosan syövän seulontatutkimukset
- äkillisen hammassairauden aiheuttaman toimenpiteen ajalta, jos hammassairaus on aiheuttanut työkyvyttömyyden, jota on hoidettava saman päivän tai työvuoron aikana. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Ansionmenetys korvataan myös työntekijän käydessä aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi
- hoidon määrittämiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärin-tarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen, esim. silmälasien hankkimiseksi

- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

2. Lakisääteiset tarkastukset

Ansionmenetys korvataan myös työntekijän käydessä seuraavissa lakisääteisissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa
- nuorista työntekijöistä annettuun lakiin tai säteilylakiin liittyvissä tutkimuksissa
- lainsäädännön edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksessä toisiin tehtäviin.

Työnantaja maksaa työntekijälle välittömät matkakustannukset kyseisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla.

15 § Raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

15 a § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

1. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan raskausvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahan erotus raskausvapaan alusta lukien yhdenjaksoisen 40 raskausrahopäivän ajalta ja vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahan erotus vanhempainvapaan alusta lukien 36 ensimmäisen vanhempainrahopäivän ajalta, jos
 - työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista ja
 - työntekijä palaa työhön raskaus- tai vanhempainvapaan jälkeen tai on estynyt palaamasta työhön 5. kohdassa mainitusta syystä

Oikeus palkkaan syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.
2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta raskaus- tai vanhempainrahan määrästä.
3. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä raskaus- tai vanhempainvapaan alkamisen jälkeen. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka lasketaan kuten sairausajan palkka (13 §).
4. Jos raskaus- tai vanhempainvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä muulta palkattomalta vapaalta kuin perhevapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta.
5. Mikäli raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työhön, saadaan raskaus- tai vanhempainvapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin. Takaisinperintäoikeutta ei kuitenkaan ole silloin, kun työsuhde on perhevapaan aikana päättynyt työntekijästä itsestään riippumattomista syistä ja työntekijä on tästä syystä estynyt palaamasta työhön.

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

16 § Tilapäiset poissaolot

1. Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta sairastuessa äkillisesti työntekijälle maksetaan palkkaa 1-3 kalenteripäivän pituiselta ajalta sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti, jos
 - lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
 - työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta.

Työnantaja voi velvoittaa esittämään TES 13 §:n mukaisen selvityksen, mikäli katsoo sen tarpeelliseksi.

Sama oikeus on myös vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin lapsen kanssa yksin asuvalle on, että

- toisella lapsen kanssa vakituisesti asuvalla henkilöllä ei ole ansio-työnsä ja työaikansa, varusmiespalveluksen, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen, pakollisen reservin kertausharjoituksen tai pakollisten täydennyspalvelusten tai työttömyysturvalain mukaisen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys pyydettyessä.

Edellä oleva koskee myös yli 10-vuotiaista vammaista lasta, jos hoidon järjestämisen tai hoidon tarpeellisuus sitä edellyttävät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.

2. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.
3. Työntekijä on oikeutettu palkattomaan poissaoloon käydessään lapsettomuushoittoon liittyvässä tutkimuksessa tai toimenpiteessä tai adoptioneuvonnassa mikäli käynti on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttäten. Työntekijän tulee ilmoittaa käynnistään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa
4. Työntekijän oikeus palkattomaan omaishoitovapaaseen määräytyy kulloinkin asiaa koskevan voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti.
5. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen palkalliseen 1–3 päivän poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta.

Lyhyellä poissaololla tarkoitetaan kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin sekä hautajaisiin tarvittavaa aikaa. Lähiomaisia ovat avio- tai avopuoliso, vanhemmat, iso- ja appivanhemmat, lapsi, sisar tai veli.

Yli päivän poissaolosta on pyydettyessä esitettävä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

6. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä 12 kuukautta, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
7. Työntekijän vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä.
8. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten tai vapaaehtoisien asepalveluksen kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. Kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen aiheuttaman poissaolon osalta noudatetaan, mitä työntekijän oman sairauden toteamiseksi välttämättömästä lääkärintarkastuksesta 14 §:ssä on todettu.

9. Työntekijälle maksetaan pakollisilta kertausharjoituspäiviltä tai siviilipalveluslaissa tarkoitettulta täydennyspalvelusajalta palkan ja reserviläispalkan erotus.
10. Palvelualojen ammattiliiton sopimusalatoimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja valtuuston jäsenellä on oikeus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa painavaa estettä. Työntekijän tulee ilmoittaa kokoukseen osallistumisestaan mikäli mahdollista ennen ko. kokouksen ajankohdan sisältävän työvuorolistan laatimista tai niin pian kuin mahdollista sekä esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.
11. Tämän pykälän 2–8 kohtien mukaisista poissaoloista työntekijän on sovittava työnantajan kanssa.

Tämän pykälän mukaiset poissaolot eivät vähennä vuosilomaetuja.

17 § Matkakustannusten korvaus

Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan, korvataan syntyneet matkakustannukset yrityksen oman matkustusohjesäännön tai sen puuttuessa verohallinnon verovapaata matkakustannusten korvausta koskevan päätöksen mukaisesti.

Matkustusohjesäännön perusteella suoritettavien korvausten ja päivärahoiden maksuperusteisiin noudatetaan soveltuvin osin kulloinkin voimassa olevia verohallinnon ohjeita.

18 § Työpaikkakokoukset

Palvelualojen ammattiliiton alayhdistykset ja työpaikalla olevat osastot tai vastaavat voivat pitää työajan ulkopuolella kokouksia työsuhtedekysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- kokouksen pitämisestä työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa paikassa sovitaan työnantajan kanssa kolme (3) päivää etukäteen, jos mahdollista
- työnantaja osoittaa tarkoituksenmukaisen hallinnassaan olevan kokouspaikan
- järjestäjä vastaa järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä.

Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolella olevan liiton ja alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

19 § Työpaikkakäynnit

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimihenkilö voi, sovittuaan siitä yrityksen johdon kanssa, käydä yhdessä työnantajan edustajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa olosuhteisiin työpaikalla.

Työpaikalla mahdollisesti esiintyvistä erimielisyyksistä voidaan työpaikkakäynnin aikana neuvotella vain, jos asianomaisen työnantajaliiton edustaja osallistuu neuvotteluun.

20 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöilleen ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on sovittu keskusjärjestöjen välillä.

21 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Korvaukset ja työstä vapautusajat

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan korvausta työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä seuraavasti:

Korvaukset ja työstä vapautusajat 1.9.2025

Työntekijä-määrä	Työstä vapautus-tunteja/3 vkoa	Korvaus €/kk
25–50	6	85
51–70	9	85
71–90	12	85
91–110	14	85
111–150	20	85
151–200	25	85
201–300	38	128
301–400	50	163
yli 400	64	195

Taulukon mukaisesta työntekijämäärän alarajasta poiketen työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää enintään 3 tuntia vapautus-aikaa kutakin kolmiviikkoisjaksoa kohden.

Työntekijämäärän ollessa enintään 24 voivat työnantaja ja luottamusmies/ työsuojeluvaltuutettu sopia mahdollisesta vapautuksesta ja korvauksesta paikallisesti.

2. Työntekijämäärän laskeminen

Työntekijämäärä lasketaan siten, että

- edellisen kalenterivuoden aikana tehdyt työtunnit (ilman lisä- tai ylityötunteja) jaetaan luvulla 12 ja
- näin saatu määrä jaetaan luvulla 159.

Näin saatu luku vastaa laskennallista keskimääräistä kokoaikatyöntekijöiden lukumäärää.

22 § Työpaikkakohtainen sopiminen

Työpaikkakohtaisessa sopimisessa noudatetaan seuraavia määräyksiä, elleivät liitot toisin sovi:

1. Työpaikkakohtaisen sopimuksen tekeminen ei saa olla edellytyksenä työ sopimuksen solmimiselle eikä työpaikkakohtainen sopimus voi olla osa työntekijän työ sopimusta.
2. Työnantajan aloitteesta tapahtuva ja muuta kuin kokonaista henkilöstöryhmää koskeva työpaikkakohtainen sopimus voidaan tehdä työntekijän kanssa vasta hänen koeaikansa päättymisen jälkeen.
3. Sopijapuolina voivat olla toisaalta työnantaja tai hänen edustajansa, toisaalta luottamusmies, työntekijä tai työntekijät taikka molempien osapuolien muodostama työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä.
4. Työpaikkakohtaisten sopimusten kehittämistä ja seurantaa ja tekemistä varten voidaan valita työpaikan olosuhteisiin perehtynyt työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä.

Työryhmän jäsenten valintatavassa noudatetaan työsuojeluvaltuutettujen valintatapaa, jolleivät osapuolet toisin sovi. Kaikilla työntekijöillä, joita työryhmän jäsen edustaisi tulee olla oikeus osallistua valintaan. Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään vähintään kaksi edustajaa. Yksi edustajista on luottamusmies, jos tämä on valittu yritykseen.

Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella.

Työryhmän toimikaudesta (enintään 2 vuotta) sovitaan työryhmän jäsenten valinnan yhteydessä. Työryhmä voidaan perustaa myös yksittäisen paikallisen sopimuksen tekemistä varten.

Jos työryhmän jäsenten toimikaudeksi on sovittu vähintään vuosi, heillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen ansiota menettämättä.

Työnantajan tulee varata työryhmän jäsenille tilaisuus käsitellä neuvottelujen aikana paikallista sopimusta ja sen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

5. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
6. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassaolevaksi tai määräajaksi.

Toistaiseksi voimassaoleva sopimus voidaan irtisanoa noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa. Määräaikainen sopimus, joka on ollut voimassa yli 9 kuukautta, voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassaoleva sopimus.

Sopimuksen, jolla on sinänsä työehtosopimusvaikutukset, päätyttyä noudatetaan alan työehtosopimuksen määräyksiä.

Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu joka tapauksessa sen loppuun.

23 § Työpaikkaruokailu

Työpaikka-aterian raha-arvo määräytyy verohallinnon vahvistaman luontoisetujen ennakonpidätysarvon mukaan.

Raha-arvo peritään työntekijän nettopalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Aterioiden raha-arvo peritään seuraavasti:

- raha-arvo pidätetään palkanmaksukausittain työntekijän kokonaispalkasta, josta on vähennetty vero
- työntekijä suorittaa raha-arvon mukaisen summan käteisenä
- työnantaja myy työntekijälle raha-arvon mukaisella hinnalla ateriakuponkeja.

Ateriointiaika on järjestettävä tämän työehtosopimuksen 5 § 2.4 -kohdan mukaisesti.

Aterian on oltava hyvin valmistettu, vaihteleva ja ravitseva.

24 § Työpuku

Työpuvun pitää olla siisti ja asianmukainen.

Työnantaja luovuttaa työntekijän työkäyttöön:

- lainsäädännön tai viranomaisohjeistuksen edellyttämät työasut ja muut suojavaatteet sekä välineet
- työpuvut, mikäli työnantaja esittää erityisiä vaatimuksia esimerkiksi työpuvun väriin, malliin tai yhtenäisyyteen.

25 § Jäsenmaksuperintä

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

26 § Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisuudessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittämisen voi lisätä myös työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin rakentamiseen osallistuu koko työyhteisö.

Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut ovat oleellinen osa työhyvinvoinnin edistämistä. Kehityskeskusteluissa käsitellään työntekijän työuraa ja työssä jaksamista fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kannalta työntekijän yksilölliset piirteet huomioiden. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen mahdollisia vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin.

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen.
- johtamisen ja esihenkilötyön merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä.
- työaikajärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun merkitys jaksamiselle.
- yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen.
- vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen tarjoamat mahdollisuudet.
- mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon.
- työterveyshuollon tarjoamat palvelut.
- fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen.
- terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille.

Tarkempia ohjeita työhyvinvointiohjelman laatimiseksi löytyy liittojen nettisivuilta (www.mara.fi ja www.pam.fi).

Yksintyöskentely

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa työskennellään yksin.

27 § Neuvottelujärjestys

Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan kahtena kappaleena erimielisyysmuistio. Paikallisten osapuolten on siirrettävä erimieliseksi jäänyt asia liittojen ratkaistavaksi.

Paikalliset neuvottelut on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityspäivästä ja liittoneuvottelut viimeistään kahden viikon kuluessa.

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

28 § Työrauha ja sopimusrikkomukset

Kaikki työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.

29 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimus on voimassa allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Pöytäkirja huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta

Aika	7.5.2025
Paikka	Sähköinen allekirjoitus
Läsnä	Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat

1 §

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen ja siihen liittyvien pöytäkirjojen uudistamisesta ajanjaksolle 1.4.2025–31.3.2028.

Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanominen tulee tehdä helmikuun 2027 loppuun mennessä. Osapuolet sitoutuvat yhdessä tarkastelemaan alan taloudellista tilannetta ja tulevaisuuden näkymiä viimeistään tammikuussa 2027.

2 §

Sopimuskausi sisältää kolme palkankorotusten toteuttamisajankohtaa.

Vuosi 2025

Henkilökohtaisia palkkoja ja työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.9.2025 tai sitä lähinnä seuraavaksi alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:n prosentin yleiskorotuksella.

Työehtosopimuksessa sovittuja olosuhdelisiä sekä korvauksia korotetaan vastaavasti.

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia korotetaan 1.9.2025 alkavan palkanmaksukauden alusta 7,8%. Tämä korotus kattaa koko työehtosopimuskauden.

Vuosi 2026

Henkilökohtaisia palkkoja ja työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2026 tai sitä lähinnä seuraavaksi alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:n prosentin yleiskorotuksella.

Työehtosopimuksessa sovittuja olosuhdelisiä sekä korvauksia korotetaan vastaavasti.

Vuosi 2027

Henkilökohtaisia palkkoja ja työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2027 tai sitä lähinnä seuraavaksi alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:n prosentin yleiskorotuksella.

Työehtosopimuksessa sovittuja olosuhdelisiä sekä korvauksia korotetaan vastaavasti.

3 §

Osapuolet ovat sopineet liitteen 2. mukaisista tekstimuutoksista, jotka tulevat voimaan 1.4.2025 tai liitteessä todetun mukaisena aikana.

4 §

Osapuolet ovat sopineet liitteen 3. mukaisista työryhmistä.

5 §

Osapuolet ovat sopineet liitteessä 4. esitetyistä merkinnöistä allekirjoituspöytäkirjaan.

Helsingissä 7.5.2025

MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA RY
PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle

1 §

Ennalta-arvaamattomana ja poikkeuksellisena tilanteena pidetään sitä, jos viranomaispäätös tai -suositus estää tai merkittävästi vaikeuttaa työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvien yritysten mahdollisuuksiin harjoittaa liiketoimintaa.

Tällaisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi noudattaa vähintään viiden päivän lomautusilmoitusaikaa.

Tätä määräystä voidaan soveltaa lomautusten ollessa välttämättömiä.

2 §

Näissä tilanteissa mahdollinen, yhteistoimintalain tarkoittamiin muutosneuvotteluihin liittyvä neuvottelu aika on viisi päivää, ellei paikallisesti muutosneuvotteluissa toisin sovita. Lain tarkoittama neuvottelu aika alkaa kulua neuvotteluesityksen antamisesta.

3 §

Ennen tämän pöytäkirjan voimaantuloa, tulee liittojen yhdessä todeta 1 §:n mukaiset olosuhteet.

Palkkataulukot 1.9.2025 alkaen

Palkkaryhmä A (perustehtävät)

A-ryhmä	0–6 kk	6–12 kk	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	8,43	9,27	10,35	10,74	11,10	11,49

Palkkaryhmä B (ammattitehtävät)

B-ryhmä	0–6 kk	6–12 kk	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	9,64	10,53	11,89	12,15	12,37	12,60

Palkkaryhmä C (itsenäiset ja vastuullisemmat ammattitehtävät)

C-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	11,49	12,98	13,28	13,56	13,83

Palkkaryhmä D (asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

D-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	13,39	14,93	15,33	15,65	16,01

Palkkaryhmä E (vaativat asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

E-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	14,85	16,61	16,99	17,39	17,81

Lisät 1.9.2025 alkaen

Ilta työlisä 1,45 €/ tunti

Yötyölisä 2,45 €/ tunti

Hälytysraha 10,42 €

Palkkataulukot 1.5.2026 alkaen

Palkkaryhmä A (perustehtävät)

A-ryhmä	0–6 kk	6–12 kk	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	8,67	9,54	10,65	11,05	11,42	11,82

Palkkaryhmä B (ammattitehtävät)

B-ryhmä	0–6 kk	6–12 kk	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	9,92	10,84	12,23	12,50	12,73	12,97

Palkkaryhmä C (itsenäiset ja vastuullisemmat ammattitehtävät)

C-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	11,82	13,36	13,67	13,95	14,23

Palkkaryhmä D (asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

D-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	13,78	15,36	15,77	16,10	16,47

Palkkaryhmä E (vaativat asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

E-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	15,28	17,09	17,48	17,89	18,33

Lisät 1.5.2026 alkaen

Ilta-työlisä 1,49 €/ tunti

Yötyölisä 2,52 €/ tunti

Hälytysraha 10,72 €

Palkkataulukot 1.8.2027 alkaen

Palkkaryhmä A (perustehtävät)

A-ryhmä	0–6 kk	6–12 kk	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	8,88	9,77	10,91	11,32	11,69	12,10

Palkkaryhmä B (ammattitehtävät)

B-ryhmä	0–6 kk	6–12 kk	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	10,16	11,10	12,52	12,80	13,04	13,28

Palkkaryhmä C (itsenäiset ja vastuullisemmat ammattitehtävät)

C-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	12,10	13,68	14,00	14,28	14,57

Palkkaryhmä D (asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

D-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	14,11	15,73	16,15	16,49	16,87

Palkkaryhmä E (vaativat asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

E-ryhmä	0–1 v.	yli 1 v.	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
	15,65	17,50	17,90	18,32	18,77

Lisät 1.8.2027 alkaen

Ilta työlisä 1,53 €/ tunti

Yötyölisä 2,58 €/ tunti

Hälytysraha 10,98 €

Palkkaryhmät

Palkkaryhmä A (perustehtävät)

Tyypillisiä työtehtäviä ovat: apulainen, lipunmyyjä, siivous- ja puisto-työntekijä, pelinhoitaja, ajolaitteenhoitaja tai -kuljettaja, eläintenhoitaja, grilli-, kahvila- ja kioskimyyjä, järjestyksen ylläpito, allasvalvoja.

Palkkaryhmä B (ammattitehtävät)

Tyypillisiä työtehtäviä ovat: kokki, tarjoilija (ei anniskella yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia, kahvila), huoltomies, ratatyöntekijä, toimistotyöntekijä, allasvalvoja (pätevyys), vaativa eläintenhoito, siivooja, kerroshoitaja, vaativa ajolaitteen hoito tai kuljetus, ryhmäopas, infopisteen hoitaja, ajolaitetauottaja.

Palkkaryhmä C (itsenäiset ja vastuullisemmat ammattitehtävät)

Tyypillisiä työtehtäviä ovat: tarjoilija, kokki (anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia), kone-, sähkö- tai LVI-asentaja, kirvesmies, puuseppä, myyntisihteeri, vaativa toimistotyö, eläintarhanhoito, palkanlaskenta, vartija, kenttä- tai pistevastaava, kausiesimies, vuoro- tai kenttäpäällikkö ja muun kuin yli 5,5 -tilavuusprosenttisia alkoholijuomia anniskelevan kahvila-ravintolan vuoropäällikkö C + 5 %.

Palkkaryhmä D (asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

Tyypillisiä työtehtäviä ovat: myyntineuvottelija, markkinointisuunnittelija, yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevan ravintolan vuoropäällikkö, asiakaspalvelupäällikkö, kenttä- ja turvallisuuspäällikkö, teknisen tuen päällikkö, järjestelmäylläpito, kahvilan päällikkö (ei anniskella yli 5,5 - tilavuusprosenttisia alkoholijuomia).

Palkkaryhmä E (vaativat asiantuntija- ja esihenkilötehtävät)

Tyypillisiä työtehtäviä ovat: yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevan ravintolan ravintolapäällikkö, keittiömestari, yli 5,5- tilavuusprosenttisia alkoholijuomia anniskelevan ravintolan vastaava hoitaja ja huollon työnjohtaja.

Palkkataulukot on laadittu ainoastaan tuntipalkkoina. Kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkka saadaan kertomalla tuntipalkka luvulla 159.



Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600

Jäsenten työsuhteasiat
030 100 620

Työttömyyskassa
020 690 211

www.pam.fi



Merimiehenkatu 29
00150 Helsinki

Puh. 09 6220 200

www.mara.fi