



SÄHKÖLIITTO

Enemmän voimaa yhdessä

PAM

**VEIKKAUS OY:N
TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS**

1.2.2023–28.2.2025

**Veikkaus Oy:n työntekijöitä
koskeva työehtosopimus**

1.2.2023 – 28.2.2025

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	3
VEIKKAUS OY:N TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS	8
I YLEISET EHDOT	8
1 § Soveltamisala	8
2 § Työsuhteen alkaminen	8
3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	8
4 § Työsuhteen päättymisen	9
5 § Muut sopimukset	9
II TYÖAIKA	10
6 § Kiinteä, keskimääräinen ja liukuva työaika	10
7 § Jaksotyö	12
8 § Virkistystauko	14
9 § Työaikapankki.....	15
III PALKKA JA ERILAISET KORVAUKSET	16
10 § Palkka	16
11 § Ilta- ja yötyölisät.....	18
12 § Matkakustannukset ja päivärahat.....	18
13 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvaus.....	19
14 § Varallaolo.....	20
15 § Palkan jakaja	20
IV SOSIAALISET ASIAT.....	21
16 § Sairastuminen	21
17 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	23
18 § Lääkärintarkastukset	25
19 § Tilapäinen poissaolo.....	25
20 § Muut poissaolot	27
21 § Vuosiloma.....	28
22 § Lomaraha.....	29
23 § Ryhmähenkivakuutus	29
V MUUT ASIAT	30
24 § Toimintaohjeet.....	30
25 § Työasu	30
26 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	30
27 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	30
28 § Työtaistelutoimenpiteet	31
29 § Jäsenmaksun periminen	31
30 § Paikallinen sopiminen	31
31 § Sopimuksen voimassaoloaika	32
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	34
KOULUTUSSOPIMUS.....	41

Allekirjoituspöytäkirja

Aika 8.3.2023

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu Veikkaus Oy:n työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on 21.3.2023 hyväksytty kaikkien sopimusosapuolten hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.2.2023 – 28.2.2025.

Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole kirjallisesti irtisanottu kummaltakaan puolelta viimeistään kuukautta ennen sopimusjakson päättymistä.

2. Palkkaratkaisu

2.1. Palkkaratkaisu 2023

Palkkoja korotetaan 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Palkkataulukkoita korotetaan 1.6.2023 lähtien 3,5 %:lla.

Työehtosopimuksen mukaisia iltaja- ja yötyölisiiä (11 §) korotetaan 1.6.2023 lähtien 3,5 %:lla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2023 lukien 3,5 %:lla.

Työntekijälle maksetaan lisäksi kertaluontoisena korvauksena vuodelta 2023 kertakorvas 366 euroa, jonka kustannusvaikutus on keskimäärin 1% säännöllisen työajan ansiosta. Kertakorvas maksetaan seuraavin edellytyksin:

- Kertakorvas maksetaan niille Veikkauksen työntekijöiden työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.4.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä.
- Kertakorvas maksetaan toukokuussa 2023, työpaikan normaalin palkanmaksupäivänä.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

2.2. Palkkaratkaisu 2024

Vuoden 2024 palkkaratkaisusta sovitaan ensisijaisesti paikallisesti. Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiesten kanssa kirjallisesti 31.3.2024 mennessä, ellei toisin sovita.

Palkankorotusten toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta: palkkoja ja palkkataulukoita korotetaan 1.5.2024 lähtien 2,5 %:lla.

Työehtosopimuksen mukaisia ilta- ja yöisiä (11 §) korotetaan 1.5.2024 lähtien 2,5 %:lla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.5.2024 lukien 2,5 %:lla.

3. Tekstimuutokset

3.1. 10 §:n 1. kohdan taulukot ovat:

Veikkaus työntekijöiden tasopalkkaluokat 1.6.2023 alkaen:

	KK-PALKKA	TUNTIPALKKA
A	1806	11,43
B	1918	12,14
C	2019	12,78
D	2131	13,49
E	2255	14,27
F	2501	15,83
G	2803	17,74
T1	2276	14,40
T2	2555	16,17
T3	2691	17,03
T4	2803	17,74

Veikkaus työntekijöiden tasopalkkaluokat 1.5.2024 alkaen:

	KK-PALKKA	TUNTIPALKKA
A	1851	11,72
B	1966	12,44
C	2069	13,10
D	2184	13,82
E	2311	14,63
F	2564	16,23
G	2873	18,18
T1	2333	14,77
T2	2619	16,58
T3	2758	17,46
T4	2873	18,18

3.2. Lisätään 13 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvausta koskevaan pykälän kohtaan a) Kiinteä, keskimääräinen ja liukuva työaika –otsikon Maksettavat korvaukset-kohtaan, kohta 9, kuulumaan seuraavasti:

13 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvaus

a) Kiinteä, keskimääräinen ja liukuva työaika – maksettavat korvaukset

9. Paikallisesti voidaan sopia, että pääsiäislauantaina, vapun-, juhannus- ja joulun- sekä uudenvuodenaattona tehdystä työstä maksetaan alkavan työvuoron osalta 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

3.3. Muutetaan 17 § Äitiys- ja isyysvapaa palkkaa koskeva pykälä kuulumaan seuraavasti

17 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan hänen lakisäateisen raskaus- ja adoptiovapautensa ajalta palkkaa enintään 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa 36 arkipäivältä. Palkanmaksu edellyttää, että työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta.

Palkkana maksetaan

- a) palkan ja sairausvakuutuslain raskaus- tai vanhempainrahan erotus tai
- b) työnantaja maksaa palkan ja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan.

Työnantaja päättää käytetäänkö vaihtoehtoa a) vai b).

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

Lapsen syntymä

Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisäateisen raskaus- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei työntekijällä ole sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n tilanteissa.

Pöytäkirjamerkintä:

17 §:n mukaista palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Siirtymämääräykset:

17 §:n määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 21.3.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 21.3.2023, noudatetaan työsuhteessa 31.1.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä 17 §:n mukaisesti.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 31.1.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 21.3.2023 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

4. Työryhmä

Perustetaan osapuolten välinen työryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella työntekijöiden viikonloppuvapaaseen liittyviä periaatteita jaksotyön osalta ja toteuttaa mahdolliset muutokset sopimuskauden aikana. Työryhmätyö sovittiin alkavaksi syyskuussa 2023.

21.3.2023

Palvelualojen työnantajat PALTA ry / Tuomas Aarto, Minna Ääri
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry / Markku Saikkonen, Anu Kähkönen
Sähköalojen ammattiliitto ry / Sauli Vantti, Hannu Luukkonen

Veikkaus Oy:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus

I YLEISET EHDOT

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan Veikkaukseen työsuhteessa oleviin työntekijöihin.

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsuhteen alkaessa voidaan sopia työsopimuslain mukaisesta koeajasta.
2. Työsopimus tulee tehdä kirjallisesti yhden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.
3. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

3 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa työntekijöitä.

Lisätyötä tarjotaan työsopimuslain 2 luvun 5 § mukaisesti, ellei paikallisesti ole toisin sovittu (30 §).

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

4 § Työsuhteen päätyminen

Työsuhteen päättyessä noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työnantajan irtisanoessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4, mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 8, mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoutuessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

5 § Muut sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan alla mainittuja keskusjärjestösopimuksia, ellei niistä liittojen välillä ole toisin sovittu:

- yleissopimus 1990 (TT – SAK 4.6.1997, muutettu 10.5.2001)
- yhteistoimintasopimus PT – SAK 1997 (muutettu 4.5.2001).

II TYÖAIKA

6 § Kiinteä, keskimääräinen ja liukuva työaika

Kiinteä työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Keskimääräinen työaika

2. Työnantaja ja työntekijä tai työntekijät sekä jommankumman osapuolen esityksestä luottamusmiehet voivat tämän pykälän määräyksistä poiketen kirjallisesti sopia, että säännöllinen viikoittainen työaika on keskimäärin 37,5 tuntia. Vuorokautinen säännöllinen työaika saa tällöin olla enintään 10 tuntia ja vähintään 4 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 48 tuntia. Tasoittumisjakso on enintään 20 viikkoa.
3. Edellisessä kappaleessa tarkoitettu sopimus voidaan irtisanoa päättymään tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on 4 viikkoa, ellei toisin sovita. Luottamusmiehen tekemä sopimus on annettava työntekijälle tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia työntekijöitä, joihin sovelletaan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää.
4. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu 37,5 viikkotuntiin. Samoin on laadittava vähintään 3 viikoksi työvuoroluettelo, josta käy ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat. Työvuoroluettelo laaditaan nähtäväksi viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista. Tiedoksi saattamisen jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Syyt on selvitettävä luottamusmiehen kanssa. Työvuoroluettelon laatimisesta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti toisin liiketoimintaan vaikuttavissa, äkillisissä muutostilanteissa.

Liukuva työaika

5. Liukuvan työajan (TAL 12 §) käytöstä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimusten raameista neuvotellaan ja sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Lepotauko

6. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, ellei perusteltua syytä muuhun menettelyyn ole, lepotaukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoisesti. Jos säännöllisen työajan yhdenjaksoisuudesta joudutaan poikkeamaan, käydään perusteet läpi pääluottamusmiehen kanssa. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) – yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan.

Työviikko

7. Työviikko järjestetään pääsääntöisesti viisipäiväiseksi. Edellä olevasta voidaan poiketa, milloin se paikallisista olosuhteista johtuen tai yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista. Työviikko alkaa maanantaina.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Arkipyhäjärjestelyt

8. Pääsiäislauantai, joulukuun ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, ellei yrityksen toiminnasta muuta johdu.
9. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrä arkipyhäksi sattuvan päivän työaikaan vastaavalla määrällä.

Työtuntijärjestelmä

10. Mikäli päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikaa ei ole määrätty kiinteäksi, on ennakolta laadittava työtuntijärjestelmä, josta työntekijän työ- ja vapaa-ajat käyvät ilmi.

7 § Jaksotyö

Jaksotyöaika koskevia määräyksiä voidaan noudattaa työntekijätehtävissä pelisaleissa, kasinoissa, ravintolakasinopeleissä, palvelukeskuksissa, asiakaspalvelukeskuksissa ja valvontakeskuksessa. Jaksotyöaika voidaan noudattaa myös muissa edellä mainittuja töitä vastaavissa töissä edellyttäen, että työtehtävät tai toiminnan luonne sitä edellyttävät.

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 225 tuntia kuudessa viikossa (keskimäärin 37,5 tuntia viikossa).

Työvuorot ja lepoajat

2. Työvuoro, mikäli se pelipaikan tai pelin aukiolon puitteissa on mahdollista, pyritään järjestämään vähintään 5 tunnin mittaiseksi. Työvuoron enimmäispituus on 10 tuntia. Työntekijän suostumuksella työvuoro voi olla myös kymmentä tuntia pidempi. Työvuoroluetteloon merkityt palaverit katsotaan työajaksi.

Kymmentuntisia työvuoroja ei saa järjestää kohtuuttomasti.

Työvuorojen väliin tulee jäädä vähintään seitsemän tunnin lepoaika.

Mikäli vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia pitempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepotauko. Mikäli työntekijä ei saa esteettömästi poistua työpaikalta työvuoron aikana, luetaan lepotauko työaikaan.

Työvuoro ei saa alkaa klo 00:01–05:59 välisenä aikana. Jos tästä poiketaan, maksetaan ylimääräisenä korvauksena kuten varalla-olosta, lähimpään sallittuun työvuoron alkamisajankohtaan.

Työvuorolistat

3. Työvuorolistat laaditaan nähtäväksi viikkoa ennen kuusiviikkotasoitumisjakson alkamista. Työvuorolistasta voidaan poiketa vain molempien osapuolten suostumuksella.

Työvuorolistaa voidaan lisäksi muuttaa töiden järjestelyihin liittyvästä pakottavasta syystä, joka voi olla esimerkiksi pelin tai pelipaikan sulkemisesta aiheutuva odottamaton muutos työvoiman tarpeeseen, jos pakottavasta syystä tapahtuvasta työvuorolistan muuttamisesta on ilmoitettu vähintään yhtä vuorokautta (24 h) ennen työvuoron alkamista. Pakottava syy todetaan työntekijän ja työnantajan edustajan välillä. Pakottavasta syystä tapahtuva työvuorolistan muuttaminen ei voi johtaa julkaistun työvuorolistan mukaisten tuntien vähentymiseen.

Työaikamuutokset / toiminnan lopetus

4. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle työaikamuutoksista tai pelin sulke-
misesta mahdollisimman ajoissa. Pysyvistä työaikamuutoksista tulee
ilmoittaa vähintään 2 viikkoa etukäteen. Pelitoiminnan lopettamisen
johtaessa työsuhteen päättämiseen noudatetaan 4 §:n mukaisia
irtisanomisaikoja.

Viikoittainen vapaa-aika

5. Viikoittainen vapaa-aika järjestetään työaikalain 27 §:n mukaisesti.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Viikon toinen vapaapäivä

6. Viikolla annetaan myös toinen vapaapäivä, joka on pyrittävä sijoittamaan viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu.

SOVELTAMISOHJE

Viikon toiset vapaapäivät voidaan sijoittaa myös yhteen pidemmäksi vapaaksi kuusiviikkoisjaksolle. Työvuorolistasta tulee myös tuolloin ilmetä vapaan ja työn yhteismäärät kuitenkin enintään työajan enimmäismäärään saakka (225 tuntia). Tällainen järjestely ei voi muodostua pysyväksi työaikajärjestelyksi.

Viikonloppuvapaa

7. Työntekijällä on oikeus kuusiviikkoisjakson aikana vähintään yhteen lauantai–sunnuntai viikonloppuvapaaaseen, ellei toisin sovita. Sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden välein.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Työnantaja ja pääluottamusmies toteavat pelisäännöt viikonloppuvapaisiin liittyvistä käytännön menettelyistä.

Arkipyhävapaat

8. Kuukausipalkkainen ansaitsee arkipyhävapaata kaksi päivää täydeltä vuosineljännekseltä tai kolme päivää vuoden ensimmäiseltä neljännekseltä loppiaisen osuessa muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi. Arkipyhävapaa annetaan ansaintaa seuraavan vuosineljänneksen aikana, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Arkipyhävapaat lyhentävät ko. tasoittumisjakson työaikaa vapaan määrällä. Arkipyhävapaat annetaan kokonaisina päivinä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

8 § Virkistystauko

Työntekijälle annetaan työn aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä, kaksi virkistystaukoa täyden 7,5 tunnin työpäivän tai työvuoron aikana ja yksi virkistystauko lyhyemmän työpäivän tai työvuoron aikana.

9 § Työaikapankki

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työaikojen joustavaa käyttämistä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen kanssa paikallisesti.

Työaikapankkisopimuksessa tulee olla kirjattuna ainakin:

- Mitä yrityksen toimipaikkoja sopimus koskee
- Keitä sopimus koskee
- Mitä aika- ja palkkaeriä työaikapankkiin voidaan siirtää
- Työaikasaldon säästämisen- ja lainaamisrajat
- Työaikapankkisaldon ylläpitämisestä (saldon näkyvyys).

Työaikapankkivapaan ajankohta ja määrä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken.

III PALKKA JA ERILAISET KORVAUKSET

10 § Palkat

1. Palkka määräytyy Veikkauksessa paikallisesti sovitun työn vaativuuden ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkkausjärjestelmän mukaan.

Ennen varsinaisen työn tekemisen alkamista järjestettävän koulutuksen ajalta maksetaan koulutusajan palkkana 50 % A-tason palkasta.

Veikkaus työntekijöiden tasopalkkaluokat 1.6.2023 alkaen:

	KK-PALKKA	TUNTIPALKKA
A	1806	11,43
B	1918	12,14
C	2019	12,78
D	2131	13,49
E	2255	14,27
F	2501	15,83
G	2803	17,74
T1	2276	14,40
T2	2555	16,17
T3	2691	17,03
T4	2803	17,74

Veikkaus työntekijöiden tasopalkkaluokat 1.5.2024 alkaen, jos paikallista palkkaratkaisua saavuteta:

	KK-PALKKA	TUNTIPALKKA
A	1851	11,72
B	1966	12,44
C	2069	13,10
D	2184	13,82
E	2311	14,63
F	2564	16,23
G	2873	18,18
T1	2333	14,77
T2	2619	16,58
T3	2758	17,46
T4	2873	18,18

Tilapäiset vaativammat tehtävät

- Jos työntekijä muusta syystä kuin vuosilomien järjestelyn takia väliaikaisesti siirretään yli kahdeksi viikoksi hoitamaan sellaista tehtävää, josta sen vaativuuden ja vastuullisuuden perusteella maksetaan korkeampaa palkkaa, maksetaan hänelle siirron alusta lukien korvausena 10 % suuruista lisää.

Työntekijän palkkaminimi

- Työntekijälle taataan kutakin työvuoroa kohti 4 tunnin mukaan laskettu palkka. Palkkaminimi ei koske palavereja.

11 § Ilta- ja yötyölisät

Kello 18–23 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä

- 30.4.2024 asti 1,15 €/ t
- 1.5.2024 lukien, jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta 1,18 €/ t

Kello 23–06 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä

- 30.4.2024 asti 2,29 €/ t.
- 1.5.2024 lukien, jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta 2,35 €/ t

Ilta- ja yötyölisä ei makseta, kun työntekijä päättää työajastaan liu-kumarajojen puitteissa.

12 § Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannusten ja päivärahojen korvaamisessa noudatetaan Veikkauksen matkustussääntöä.

Päiväraha

Päivärahan osalta noudatetaan verohallinnon vuosittain vahvistamaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista:

Työmatkan kesto

- yli 6 tuntia: osapäiväraha
- yli 10 tuntia: kokopäiväraha

Ateriakorvaus

Työmatkan tapahtuessa työajalla ja työskentelyn kestäessä vieraalla paikkakunnalla yli 8 tuntia maksetaan aterikorvaus työntekijälle, jolla ei ole oikeutta päivärahaan noudattaen verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

Kilometrikorvaus

Työntekijän omistamallaan tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä työmatkasta suoritetaan korvausta verohallinnon vuosittain vahvistaman matkakustannusten korvausten enimmäismäärän mukaan.

13 § Lisä-, yli- ja pyhätyö sekä viikkolepokorvaus

a) Kiinteä, keskimääräinen ja liukuva työaika

Lisä- ja ylityö

1. Lisätyötä on säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehtävä työ, joka ei ylitä 8 tuntia.
2. Ylityötä on työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella alla määritellyin edellytyksin tehtävä työ.
3. Kiinteässä työajassa ylityötä on työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa.
4. Keskimääräisessä työajassa ylityötä on työ, joka ylittää työvuoroluetteloon merkityn vuorokautisen säännöllisen työajan edellyttäen, että työaika ylittää 8 tuntia. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 48 tuntia viikossa.

Maksettavat korvaukset

5. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.
6. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
7. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
8. Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisen vapaa-ajan aikana työhön hänen suostumuksellaan, korvataan menetetty viikoittainen vapaa-aika rahakorvauksena siten, että hänelle siltä ajalta maksettu perustuntipalkka maksetaan 100 % korotettuna. Mikäli viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ vaihdetaan vapaaseen, on vapaa-aika aina 100 %:lla korotettu.
9. Paikallisesti voidaan sopia, että pääsiäislauantaina, vapun-, juhannus- ja joulun- sekä uudenvuodenaattona tehdystä työstä maksetaan alkavan työvuoron osalta 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

b) Jaksotyö

Lisä- ja ylityö

1. Ylityöllä tarkoitetaan kuuden viikon tasoittumisjakson aikana 240 tunnin lisäksi tehtyä työtä. Säännöllisen työn lisäksi ylityörajaan asti tehty työ on lisättyötä.

Maksettavat korvaukset

2. Ylityöstä suoritetaan 36 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Lisättyö korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla.
3. Viikoittaisena vapaa-aikana, sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapyhänä sekä vapun- ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu perustuntipalkka. Mikäli viikoittaisena vapaa-aikana tehty työ vaihdetaan vapaaseen, on vapaa-aika aina 100 %:lla korotettu.
4. Pääsiäislauantaina, vapun-, juhannus- ja joulun- sekä uudenvuoden-aattona tehdystä työstä maksetaan alkavan työvuoron osalta 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

14 § Varallaolo

Varallaolosta on sovittava. Varallaolosta sovittaessa on sovittava työhön saapumisajasta. Jos varallaolovelvollisuus on pitkäaikaista, on varallaolosta sovittava kirjallisesti. Varallaolon pituus ja toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaolo ei ole työaikaa eikä päivystystä. Varallaoloajasta maksetaan puolet säännöllisestä peruspalkasta. Varallaoloon liittyviin työtehtäviin ei sovelleta vähimmäistyöaikaa koskevia määräyksiä eikä lepoaikoja koskevia määräyksiä, ellei erikseen toisin sovita. Jos työntekijä lähtee varalla ollessaan suorittamaan työtehtävää, korvataan työ työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesti.

15 § Palkan jakaja

Tuntipalkan jakajana käytetään lukua 158. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 21:llä, ellei yrityksen käyttämästä tietojärjestelmästä joih-tuen käytetä kuukauden todellisten työpäivien lukumäärää.

IV SOSIAALISET ASIAT

16 § Sairastuminen

1. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan kunkin yhdenjaksoisen työkyvyttömyystapauksen johdosta seuraavasti:

TYÖSUHTEEN KESTO VÄHINTÄÄN	PALKKA AJALTA
alle 1 kuukausi	50 % palkasta sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä
1 kuukausi	21 kalenteripäivää
1 vuosi	30 kalenteripäivää
3 vuotta	60 kalenteripäivää
5 vuotta	90 kalenteripäivää

Sairausajan palkka

2. Työntekijällä on oikeus saada palkkansa niiltä työpäiviltä tai tunneilta, jotka on merkitty hänen työvuoroikseen työvuoroluetteloon. Ilta- ja yötyölisät huomioidaan työntekijän sairausajan palkkaa määrittäessä. Työkyvyttömyysajan kestäessä niin kauan, ettei ajalle ole vahvistettua työvuoroluetteloa, maksetaan hänelle sairausajan palkkaa keskimääräisen työajan mukaan ja ilta- ja yötyölisiä keskimääräisen toteuman perusteella. Tämä tarkastelujakso on puoli vuotta. Alle puoli vuotta kestäneessä työsuhteessa laskennassa huomioidaan ainoastaan edellinen kuukausi.

Kun työnantaja on maksanut sairausajalta täyden palkan, on työnantajalla oikeus hakea itselleen sairausvakuutuslain mukainen päiväraha enintään kuitenkin siltä ajalta, jolta palkka on maksettu.

Saman sairauden uusiutuminen

3. Sairauslomat ovat yhdenjaksoisia, jollei työntekijä ole ollut niiden välillä työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivat sairauslomat ole johtuneet selvästi eri sairaus- ja tapaturmatapauksista.

Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n 2 momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu viime kädessä Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

Sairauspäivärahan menettäminen

4. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
5. Jos työntekijälle ei makseta päivärahaa työnantajasta johtuvasta syystä, on työntekijällä oikeus saada palkkaa siltä ajalta, jolta etuus olisi pitänyt maksaa.

Päivärahan yhteensovittaminen

6. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Sairastumisesta ilmoittaminen

7. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan ja sen arvioidusta kestosta.

Lääkärintodistus tai muu selvitys työkyvyttömyydestä

8. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työnantajan nimetessä käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset.

17 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan hänen lakisääteisen raskaus- ja adoptiovapansa ajalta palkkaa enintään 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa 36 arkipäivältä. Palkanmaksu edellyttää, että työsuhde on ennen vapaan alkamista kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta.

Palkkana maksetaan

- a) palkan ja sairausvakuutuslain raskaus- tai vanhempainrahan erotus tai
- b) työnantaja maksaa palkan ja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan.

Työnantaja päättää käytetäänkö vaihtoehtoa a) vai b).

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

Lapsen syntymä

Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssääoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei työntekijällä ole sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n tilanteissa.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

17 §:n mukaista palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

SIIRTYMÄMÄÄRÄYKSET

17 §:n määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 21.3.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 21.3.2023, noudatetaan työsuhteessa 31.1.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä 17 §:n mukaisesti.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 31.1.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 21.3.2023 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

18 § Lääkärintarkastukset

Lääkärintarkastuksiin liittyvät menettelytavat ja tarkastusten aiheuttaman ansionmenetyksen korvaaminen käsitellään yhteistoiminnasta annetun lain mukaisessa menettelyssä henkilöstön edustajien kanssa.

19 § Tilapäinen poissaolo

Lapsen sairastuminen

9. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai muun hänen taloudessaan asuvan vastaavan ikäisen lapsen tai vammaisen lapsen hoitotukea saavan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus on lapsen vanhemmalla, joka ei asu samassa taloudessa. Palkkaa maksetaan enintään 3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä. Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että

- lyhyt poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi ja
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta, ja jos mahdollista, sen kestosta ja
- lapsen sairaudesta on toimitettu lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

Muulle kuin yksinhuoltajalle palkka maksetaan, jos

- toisella huoltajalla,
- huoltajan avio- tai avopuolisolla tai
- lapsen huoltajalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, ei ole ansiotyön, työajan, välimatkan, asevelvollisuuden tai siviilipalvelun suorittamisen tai kertausharjoitusten takia mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. Esteestä on pyynnöstä annettava selvitys.

Tarvittaessa työntekijälle pyritään antamaan 3 kalenteripäivää pidempi palkaton poissaolo.

Vaikeasti sairas lapsi

10. Lapsen ollessa vaikeasti sairas, työntekijä voi sovittaessa olla pois työstä palkattomasti (VNP 130/85).

Lähiomaisen kuolema, hautajaiset, vakava onnettomuus tai vakava sairastuminen

11. Työntekijällä on oikeus 1 päivän palkalliseen poissaoloon, jos työntekijän työpäivänä tapahtuu hänen lähiomaiselle vakava sairastuminen, vakava onnettomuus, kuolema tai hautajaiset. Tällaisen poissaolon takia ei hänen vuosilomaetujaan vähennetä.

Lähiomaisia ovat avio- tai avopuoliso, lapset, vanhemmat, sisaret sekä iso- ja appivanhemmat.

Vihkiäisvapaa

12. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröimistä varten, jos vihkimis- tai rekisteröimispäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Merkkipäivät

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

Kutsunnat ja reservin harjoitukset

14. Työntekijän osallistuminen kutsuntatilaisuuteen sekä siihen liittyvään lääkärintarkastukseen ei aiheuta hänen ansionsa alentamista.

Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä. Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä reserviläispalkan suuruudesta.

20 § Muut poissaolot

Luottamustoimet

Työntekijän on ilmoitettava jäljempänä mainittuihin kokouksiin osallistumisestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvittavasta ajasta.

Valtio ja kunta

1. Työntekijälle maksetaan palkan ja ansiomenetykskorvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana kunnanvaltuuston, kunnanhallituksen tai valtiollisten ja kunnallisten vaalien vaalilautakunnan työskentelyyn. Erotus maksetaan työntekijän annettua selvityksen ansiomenetykskorvauksesta.

Ammattiliitto

2. Työntekijällä on oikeus osallistua työpäivänään Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n edustajiston/valtuuston, hallituksen sekä neuvottelukunnan (sopimusalatoimikunta/-johtokunta) kokouksiin ilman, että se vähentää hänen palkkaansa tai muita työsuhte-etujaan. Vastaavaoikeus koskee myös osallistumista keskusjärjestö SAK:n toimielimien kokouksiin.

21 § Vuosiloma

Ansainta

1. Vuosiloma määräytyy vuosilomasta annetun lain mukaan.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Työntekijä, jonka työsuhde on alkanut viimeistään 1.4.2009, ansaitsee vuosilomaa 3 päivää kuukaudessa lomanmääräytymisvuodelta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 10 vuotta lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

2. Työntekijän vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain mukaan.
3. Tuntipalkkaiselle työntekijälle, joka ei ansaitse vuosilomaa, suoritetaan lomakorvaus lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta, lukuun ottamatta hätätöiden tai ylityöajan ajalta maksettavaa palkkaa.

Lomakorvaus ja prosenttiperusteinen lomapalkka

4. Lomakorvauksen suuruus on
 - 9 % edellä mainitusta palkasta, jos työntekijän työsuhde on kestänyt vähemmän kuin yhden vuoden
 - 11,5 %, jos työsuhde on keskeytyksettä kestänyt yhden vuoden, mutta alle 10 vuotta.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

Työntekijän, jonka työsuhde on alkanut viimeistään 1.4.2009, lomakorvauksen suuruus on 13,8 % edellyttäen, että hänen työsuhteensa on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 10 vuotta lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

5. Vuosilomapalkka tai sen osa vahvistettuun vuosilomasuunnitelmaan perustuvana maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle ennen vuosiloman tai sen osan alkamista edeltävänä palkanmaksupäivänä.

22 § Lomarahana

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta.
2. Lomarahana maksuajankohta määräytyy Veikkauksen ohjeistuksen mukaan.
3. Lomarahana saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomarahana syntyy myös, jos hän välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2. momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomarahana kuten 2. kappaleessa on määrätty.
4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahana edellä mainittuna prosenttina vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomarahana maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahana määrä lasketaan hänen palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.
6. Lomarahana vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Sopimusten raameista neuvotellaan ja sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

23 § Ryhmähenkivakuutus

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

V MUUT ASIAT

24 § Toimintaohjeet

Työntekijän on noudatettava voimassa olevia toimintaohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

25 § Työasu

Mikäli työnantaja vaatii työntekijöitä käyttämään erityistä työasua, on työnantajan se kustannettava. Työasujen huollosta sovitaan paikallisesti.

26 § Kokoontuminen työpaikoilla

1. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n yhdistykset voivat työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteasioista edellyttäen, että:
 - kokouksen pidosta etukäteen sovitaan työnantajan kanssa
 - työnantaja osoittaa tarkoitukseen soveltuvan kokouspaikan
 - järjestyksestä ja siisteydestä vastaa järjestäjä.
2. Järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.

27 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijän välillä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken sekä, ellei yksimielisyyteen näin päästä, riitakysymys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.

28 § Työtaistelutoimenpiteet

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, on kielletty.

29 § Jäsenmaksun periminen

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuudet, perii työnantaja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä ja antaa vuoden päättyessä verotusta varten todistuksen pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut kunkin edellä mainitun ammattiliiton pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

30 § Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla.

Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä.

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla luodaan edellytykset myös työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen tulee ymmärtää erityisesti toiminnan kehittämisen välineeksi.

1. Sopijapuolia ovat työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijät, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.
2. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.
3. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi.
4. Toistaiseksi voimassa olevan tai vähintään 9 kuukautta voimassa olleen määräaikaisen sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta.
5. Sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.
6. Sopimus on osa työehtosopimusta.

31 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskausi on 1.2.2023–28.2.2025.

Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole viimeistään kuukautta ennen sopimusjakson päättymistä kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ja työrauhavelvoite ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on liittojen välillä allekirjoitettu tai joku osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneeksi.

21.3.2023

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Sähköalojen ammattiliitto ry

Liitteet

VEIKKAUKSEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Veikkauksen Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n jäseniin.

2 § Luottamusmies

Luottamusmiehen tulee olla Veikkauksen palveluksessa ja työehtosopimuslalla työskentelevä työntekijä. Hänen tulee olla myös asianomaisen työehtosopimuksen solmineen ammattijärjestön jäsen.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

Veikkauksen palveluksessa olevat, asianomaisen ammattiliiton jäsenet valitsevat pääluottamusmiehen ja hänen mahdollisen varamiehensä. Pääluottamusmiehen lisäksi voivat edellä mainitut henkilöt valita tarpeellisen määrän muita luottamusmiehiä siten, kuin siitä Veikkauksen ja asianomaisen liiton yrityskohtaisen yhdistyksen välillä sovitaan.

Vaali voidaan pitää työpaikalla työaikana siten, että kaikilla äänioikeutetuilla jäsenillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Vaalin toimittaminen ei saa kuitenkaan häiritä työntekoa. Vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Valituista luottamusmiehistä ja heidän varamiehistään sekä luottamusmiestehtävän päättymisestä on työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen tai vaalin järjestäjän ilmoitettava työsuuhdepäällikölle kirjallisesti tai sähköpostitse.

Luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen oikeutensa ja velvollisuutensa siirtyvät sijaisena toimivalle varamiehelle. Sijaisesta ja sijaisuusajasta on ilmoitettava työsuuhdepäällikölle kirjallisesti tai sähköpostitse.

Veikkauksen tai sen osan toiminnan olennaisesti supistuesssa tai laajentuesssa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavien olennaisten organisaatiomuutosten vuoksi saatetaan luottamusmiesorganisaatio mahdollisimman pian vastaamaan Veikkauksen tai sen osan muuttunutta rakennetta.

4 § Työsuhdeturva

Tässä sopimuksessa on sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden henkilöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohdin luottamusmies on työsuhteessa työnantajaansa samassa asemassa kuin muut henkilöt. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja ja työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan muita ohjeita.

Henkilöstön edustajien asema ja oikeudet

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille annetaan käyttöön matkapuhelin ja sähköpostiosoite. Niiden käytöstä ohjeistetaan erikseen.

Intranetin uudistamiseen liittyen sovitaan henkilöstön edustajien kanssa järjestelmän käyttötavoista koskien heille kuuluvien tehtävien hoitamista.

Ennen henkilöstön edustajan työsuhteen mahdollista päättämistä suositellaan liittojen välisiä neuvotteluja.

Syrjintäkielto

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi painostaa, erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä. Luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta häntä ei saa siirtää alemmpipalkkaiseen, vähempiarvoiseen tai luottamusmiestehtäviä selvästi vaikeuttavaan työhön. Yhteisesti sovitut, esim. palkkausjärjestelmämuutokset koskevat kuitenkin myös luottamusmiehiä.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiestehtävien hoitamista, on hänelle järjestettävä mahdollisuuksien mukaan muuta työtä ottaen huomioon Veikkauksen tai sen osan olosuhteet ja pääluottamusmiehen ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei Veikkauksen tai luottamusmiehen toimialueena olevan Veikkauksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan. Tästä säännöstä voidaan poiketa, jos yhteisesti todetaan tai jos työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Yksilösuoja

Luottamusmiehellä on työsopimuslain 7:10 §:n mukainen erityinen irtisanomissuoja. Luottamusmiehen edustaman henkilöstöryhmän enemmistön suostumuksen selvittää työehtosopimusosapuolena oleva ammattiliitto.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun purkamisperusteita koskevia säännöksiä.

Ehdokassuoja

Työsuhdeturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehehdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu työnantajalle kirjallisesti. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan 3 kuukautta ennen pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muiden kuin valituksi tulleen osalta vaalinjärjestäjän todettua vaalituloksen.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehenä toimineeseen henkilöön 6 kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Ilmoitus työsuhteen päättymisestä

Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle yhdistykselle.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, on hänelle suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12:2 §:n 2. momentissa on säädetty. Tällöin on otettava huomioon myös luottamusmiesasema. 5 § Luottamusmiehen tehtävät

5 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden tai työntekijöiden edustajana työehto- ja palkkasopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa oman sopimusalan piiriin kuuluvia järjestäytyneitä jäseniä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä henkilöstön ja työnantajan välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi ja työrauhan säilyttämiseksi.

Luottamusmiehen toimivaltansa mukaisesti tekemä sopimus sitoo myös hänen edustamiaan toimihenkilöitä ja työntekijöitä.

6 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden tai työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Pääluottamusmies saa kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla edustamaansa ammattijärjestöön järjestäytyneistä henkilöistä seuraavat tiedot:

- suku- ja etunimet
- kustannuspaikka
- uusien työsuhteiden alkamisaika
- irtisanotut ja lomautetut
- määräaikaisten lukumäärä ja työsuhteen sovittu kestoaika
- koko- ja osa-aikaisten lukumäärä.

Päälouottamusmies saa tiedot kerran vuodessa helmikuun loppuun mennessä. Uusista henkilöistä tiedot annetaan neljännesvuosittain huhti-, heinä-, loka-, ja tammikuussa edeltävän neljännesvuoden tilanteen mukaan. Lisäksi määräaikaisten työsuhteiden perusteista annetaan tiedot tammi- ja heinäkuussa edeltävän puolen vuoden tilanteen mukaan.

Päälouottamusmiehelle annetaan kerran vuodessa helmikuun loppuun mennessä edustamansa henkilöstöryhmän osalta

- selvitys työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista
- selvitys palkkausjärjestelmän mukaisesta tehtävän vaativuudesta.

Päälouottamusmies saa vuosittain toukokuun loppuun mennessä edellisen syksyn palkkatilaston perusteella seuraavat tiedot edustamansa henkilöstöryhmän osalta erikseen miesten ja naisten osalta:

- palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuustasoihin kuuluvien lukumäärä
- palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtaisen työmenestysisän keskiarvo
- palkkausjärjestelmän mukainen keskipalkka.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä työstä vapautus

Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten vapautusta työstä siihen riittävä aika tai kuten siitä erikseen sovitetaan.

Luottamusmiehellä on oikeus käydä sovittavalla tavalla luottamusmieskautensa aikana työajalla edustamillaan Veikkauksen omilla työpaikoilla. Työnantaja maksaa aiheutuvat matkakulut päivärahoineen.

8 § Luottamusmiehelle annettavat säilytys ja työskentelytilat

Luottamusmiehelle annetaan riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille. Hänelle annetaan myös käyttöön työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä, jotta asiakirjat voidaan säilyttää ja jotta tehtävän vaatimat keskustelut voidaan käydä luottamuksellisesti.

9 § Palkkaus ja ansionmenetyksen korvaus

Päälouottamusmiestehtävässä toimivan henkilön palkka määräytyy sopimuspalkkana. Kun hänen päälouottamusmieskautensa päättyy, palkka määräytyy hänen työtään koskevan voimassa olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksettava erillinen korvaus on 59 euroa/kk, ellei muuten ole sovittu korkeammasta korvauksesta. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää hoitaessaan luottamusmiestehtäviä työaikanaan.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta lisä- tai ylityökorvaus asianomaisen työehtosopimuksen mukaan.

Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien vuoksi, suoritetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

Päälouottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata vähintään edustamansa henkilöstöryhmän ansiokehitystä. Tarkastelu tapahtuu vuosittain toukokuussa Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) ansiotilaston pohjalta ja sen edellyttämät mahdolliset korotukset toteutetaan kesäkuun alusta lukien.

10 § Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutukseen siten, kuin siitä Veikkauksessa erikseen sovitaan.

Päälouottamusmiehen tehtävän päättymisen jälkeen päälouottamusmies ja työnantaja selvittävät yhdessä, edellyttääkö ammattitaidon ylläpitäminen entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantajan järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.

11 § Neuvottelujärjestys

Työntekijän tulee kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa asioissa.

Ellei asiaa saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Ellei asiaa näin saada ratkaistuksi, voi luottamusmies siirtää sen päälouottamusmiehelle. Jos asiasta ei päälouottamusmiestasolla päästä yksimielisyyteen, noudatetaan työehtosopimuksen 24 pykälän mukaista neuvottelujärjestystä.

Luottamusmiehelle ja työntekijälle on ilmoitettava, kuka toimii työnantajan edustajana paikallisissa neuvotteluissa.

Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytyksettä.

Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, paikalliset ja liittojen neuvottelut on käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun päättämisen peruste on riitautettu. Jos päälouottamusmies riitauttaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuneen irtisanomisen, on liittojen väliset neuvottelut käytävä irtisanomisajan kuluessa.

12 § Sopimuksen voimassaolo

Irtisanomisaika on 6 kuukautta.

Sopimus on irtisanomisen jälkeen voimassa siihen asti, kun uusi sopimus on tullut voimaan tai neuvottelut jonkun osapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n Veikkauksessa toimivat yhdistykset nimeävät kukin yhden edustajan ja Veikkaus omat edustajansa.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, kohderyhmästä, ajankohdasta, kurssivahvuudesta ja järjestämisaikasta ja mahdollisista muista koulutustyöryhmän pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve.

Koulutustyöryhmä pyrkii päättämään ja tiedottamaan seuraavalle vuodelle hyväksymän kurssit pääsääntöisesti kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua. Työryhmä voi hyväksyä kursseja myös kesken kalenterivuoden. Tällöin kurssista on tiedotettava viimeistään neljä viikkoa ennen kurssin alkua.

Pääluottamusmiehet tiedottavat hyväksytyistä kursseista edustamalleen henkilöstöryhmälle.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset matkustusohjeen mukaan ja säännöllisen työajan ansionmenetys.

Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan peruspalkan mukaan. Yötyö- ja sunnuntaityökorotukset tai muut mahdolliset tuntikohtaiset lisät eivät sisälly peruspalkkaan. Kuukausikohtaiset lisät sisältyvät peruspalkkaan. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Työsuojelu- ja yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettu yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti.

Työsuojeluvaltuutetulla ja työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus osallistua hyväksytyille työsuojelukursseille.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti esimiehen, työntekijän ja luottamusmiehen kesken.

Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijälle ja annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

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

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

Korvaukset

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta palkkaa ei kuitenkaan makseta kuukautta pitemmällä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä palkan maksamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi palkka maksetaan myös rekisteröityjen yhdistysten puheenjohtajille enintään kuukauden ajalta.

Palkka tarkoittaa peruspalkkaa ilman yö- ja sunnuntaityölisä tai muita tuntikohtaisia lisä. Kuukausikohtaiset lisät sisältyvät peruspalkkaan.

5 § Sosiaaliset edut

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

6 § Sopimuksen voimassaolo

Tällä sopimuksella kumotaan voimassa olevat Veikkausta koskevat allekirjoittajajärjestöjä sitovat koulutussopimukset ja se on voimassa 1.3.2003 lukien toistaiseksi.

Irtisanomisaika on 6 kuukautta.

Sopimus on irtisanomisen jälkeen voimassa siihen asti, kun uusi sopimus on tullut voimaan tai neuvottelut jonkun osapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 16.12.2011

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Sähköalojen ammattiliitto ry



Palveluammatitiliitto
Servicefacket



SÄHKÖLIITTO
Enemmän voimaa yhdessä