

Alko Oy:n
myymälätyöntekijöitä
koskeva työehtosopimus
1.4.2024 – 28.2.2025

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § Yleiset ehdot	14
2 § Työaika.....	15
3 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus	19
4 § Palkkausjärjestelmä	20
5 § <i>Arkipyhäkorvaus</i>	22
6 § Lisät.....	23
7 § Ruokatauko, kahvitauko ja ateriaetu	23
8 § Vuosiloma	25
9 § Lomapalkan ja -rahan maksaminen	25
10 § Työterveyshuolto	26
11 § Lapsen syntymä	27
12 § Paikallinen sopiminen.....	28
13 § Jäsenmaksun perintä	29
14 § Muut sopimukset	29
15 § Neuvottelujärjestys	29
16 § Voimassaolo.....	29
17 § Työrauha	29
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	35
ALKO OY:N, ALKON LIIKEVÄKI ALV RY:N JA ALKOHOLIALAN TOIMIHENKILÖT ATH RY:N VÄLINEN TYÖSUOJELUSOPIMUS	41
KOULUTUSSOPIMUS	47
YHTEISTOIMINTASOPIMUS	49

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Alkon liikeväki ALV ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Alko Oy:n myymälätyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.4.2024 – 28.2.2025

Aika 16.4.2024

Paikka Eteläranta 10

Läsnä

Nelli Tyrkkö	Alko Oy
Anu Nurro	Alko Oy
Kari Pennanen	Alko Oy
Tuomas Aarto	Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Minna Ääri	Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Mikko Saarinen	Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Jukka Höttönen	Alkon liikeväki ALV ry
Satu Lintonen	Alkon liikeväki ALV ry
Antti Turunen	Alkon liikeväki ALV ry
Sakari Vaetoja	Alkon liikeväki ALV ry
Anu Kähkönen	Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

1. Sopimuskausi

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2024 ja päättyy 28.2.2025.

Sopimus jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkankorotukset

Palkkoja korotetaan seuraavasti:

Yleiskorotus

Taulukkukausipalkkoja korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, joka on suuruudeltaan seuraava:

Korotukset kuukausipalkkoihin	
Palkkaluokka 1	56 €
Palkkaluokka 2	56 €
Palkkaluokka 3	56 €
Palkkaluokka 4	57 €

Palkkaluokka E:n palkka päivitetään 1.6.2024 vastaamaan 85 % PL 1 korotetusta palkasta. Palkkaluokalla E tarkoitetaan täsmätyökykyisiä myymäläavustajia.

Palkkaluokassa T palkkoja ei koroteta. Palkkaluokassa T olevilla työntekijöillä tarkoitetaan niitä työntekijöitä, jotka jäivät palkkaluokkien 1–6 ulkopuolelle Alko Oy:ssä 31.8.2015 toteutetun palkkausjärjestelmäuudistuksen yhteydessä.

Tuntipalkkoja korotetaan vastaavasti suhteessa kuukausipalkkaan niin, että uudet tuntipalkat lasketaan korottamalla taulukkojen mukaisia kuukausipalkkoja yllä todetun mukaisesti ja jakamalla uudet kuukausipalkat työehtosopimuksen liitteen mukaisella jakajalla 159.

Palkan lisät ja korvaukset eivät korotu.

Määräaikainen palkanlisä

Palkkaluokissa 5 ja 6 maksetaan erillinen määräaikainen kuukausittainen palkanlisä aikana 1.6.2024-31.12.2024 tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä. Palkanlisän suuruus on 58 euroa kuukaudessa täyttä työaikaan tekevillä ja se suhteutetaan osa-aikaisilla työajan mukaan. Palkanlisä ei korota henkilön kuukausi- tai tuntipalkkaa. Lisä poistuu siirryttäessä uuteen palkkausjärjestelmään ja sen mukaisiin palkkataulukoihin.

3. Tekstimuutokset

2 § Työaika, keskimääräisen viikkotyöajan tarkastelu

Muutetaan nykyinen kirjaus:

”Työntekijän toteutunut keskimääräinen viikkotyöaika tarkastellaan vuosittain.

Tarkastelujakso on yksi kalenterivuosi.

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

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

Tarkemmasta menettelytavasta sovitaan paikallisesti.”

Uusi kirjaus:

”Työntekijän toteutunut keskimääräinen viikkotyöaika tarkastellaan vuosittain.

Tarkastelujakso on yksi kalenterivuosi.

Tarkastelussa otetaan huomioon kaikki työntekijän tarkastelujakson aikana tekemä (suunniteltu ja suunnittelematon) työ. Poissaoloja ei huomioida tarkastelussa.

Toteutuneen viikkotyöajan perusteella muodostetaan rekrytointijono, jossa ylemmän työnantajan määrittelemää tuntipositiota suurempi toteutunut viikkotyöaika muodostaa työntekijälle vaatavuustason minimiosaamisvaatimusten täytyessä etusijan tulevaisuudessa rekrytoinneissa omalla resursointialueellaan.

Tarkemmasta menettelytavasta sovitaan paikallisesti.”

3 § (entinen 12 §) Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Siirretään nykyinen 12 § Lisätyön tarjoamisvelvollisuus uudeksi 3 §:ksi, muutetaan numerointi tästä eteenpäin yhdellä suuremmaksi ja muutetaan nykyistä kirjausta:

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

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

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

Uusi kirjaus:

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

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

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

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukainen työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle rajoittuu kulloinkin määritetyllä resursointialueella tarjolla olevaan työhön.”

4 § (entinen 3 §) Palkkausjärjestelmä

Muutetaan nykyinen kirjaus:

”Myymälätyöntekijöiden palkkausjärjestelmä on 1.9.2016 alkaen yksinomaan osaamispohjainen.

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

Osaaminen arvioidaan valtakunnallisten osaamisportaiden avulla. Osaamisportaiden sisältö tarkistetaan vuosittain ja päivitetään tarvittaessa työntekijöiden edustajan (pääluottamusmies) ja työnantajan edustajien

muodostaman arviointiraadin yhteisellä päätöksellä osaamisvaatimusten muuttuessa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uusi kirjaus:

"Myymläytyöntekijöiden palkkausjärjestelmä on 1.1.2025 alkaen vaativuuspohjainen. Aiempaa osaamispohjaista palkkausjärjestelmää noudatetaan siirtymähetkeen asti muilta osin, mutta työehtosopimusosapuolet ovat sopineet, että osaamisen arviointeja ei tehdä vuonna 2024.

Vaativuustasojen kuvaukset ja palkkaryhmäkohtaiset vähimmäispalkat ovat työehtosopimuksen liitteessä 1.

Vaativuustasot

Myyjän tehtävässä on neljä eri vaativuustasoa. Työnantaja määrittää myymäläryhmäkohtaisesti, minkä taseisia tehtäviä kyseisessä myymäläryhmässä on. Määrittelyyn vaikuttaa myymäläryhmän toimintaympäristön vaativuus ja liiketoiminnalliset tarpeet.

Jokaisella vaativuustasolla on määritelty kyseisen vaativuustason minimiosaamisvaatimukset, jotka työntekijän tulee täyttää, voidakseen tulla valituksi kyseiseen tehtävään.

Vaativuustaso tarkistetaan tehtävän rekrytointia avattaessa.

Jotta työntekijä voi tulla valituksi vaativampaan myyjä -tehtävään, tulee hänen täyttää kyseisen vaativuustason minimiosaamisvaatimukset. Vaativuustasoa määriteltäessä arvioidaan työtehtävää, ei työntekijää. Myyjä -tehtävän vaativuustaso ei muutu työntekijän osaamisen kasvun myötä.

Jos työntekijä vaihtaa toiseen myyjä -tehtävään, määräytyy tehtävän vaativuustaso uuden tehtävän mukaan.

Palkkaryhmät

Työntekijän palkkaryhmä määritetään tehtävään valitessa perustuen henkilön taitoihin, kokemukseen, koulutukseen ja osaamiseen.

Palkkaryhmä voi nousta vaativuustason sisällä työnantajan Merit-tarkastelun perusteella. Merit -tarkastelulla tarkoitetaan peruspalkkojen tarkastelua, jossa arvioidaan henkilöiden peruspalkkoja suhteessa tehtävän palkkaryhmissä edellytettäviin taitoihin, kokemukseen, koulutukseen ja osaamiseen. Palkantarkistusten suuruus ja jakoperusteet ovat aina työnantajan päätettävissä.

Palkkaryhmien väliset erot perustuvat eroihin henkilöiden taidoissa, kokemuksissa, koulutuksessa ja osaamisessa. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille tiedoksi vuosittain kulloinkin voimassa olevat palkkaryhmien määräytymisen periaatteet sekä edellisen vuoden aikana toteutuneiden Merit-korotusten määrät ja kohdentumisen.

Vaativuustasolla 1 on kaksi palkkaryhmää 1.1 ja 1.2. Kyseiset palkkaryhmät ovat kiinteitä, eivätkä ne ole Merit –tarkastelun piirissä.

Palkkaryhmä 1.1 on täsmätyökykyisen henkilön tehtävä. Henkilöillä on tyypillisesti työkyvyttömyyseläkepäätös.

Palkkaryhmä 1.2 on harjoittelijatehtävä, joka voi jatkua korkeintaan vuoden verran.

Vaativuustasolla 2 on kolme palkkaryhmää 2.1, 2.2 ja 2.3. Lisäksi nämä kolme palkkaryhmää on jaettu alueen mukaan A (muu Suomi) ja B (pääkaupunkiseutu)

Vaativuustasolla 3 on neljä palkkaryhmää 3.1, 3.2, 3.3. ja 3.4. Lisäksi nämä neljä palkkaryhmää on jaettu alueen mukaan A (muu Suomi) ja B (pääkaupunkiseutu)

Vaativuustasolla 4 on kolme palkkaryhmää 4.1, 4.2 ja 4.3. Lisäksi nämä kolme palkkaryhmää on jaettu alueen mukaan A (muu Suomi) ja B (pääkaupunkiseutu)

Erityistilanteita

Erityisvastuun päättyminen

Jos henkilön erityisvastuu päättyy, siirtyy hän erityisvastuuta edeltäneeseen vaativuustasoonsa ja palkkaryhmään, ellei hän ole hakeutunut rekrytoinnin kautta uuteen rooliin toisen vaativuustason tehtävässä.

Jos henkilö on ollut vain erityisvastuun sisältävässä vaativuustason 4 tehtävässä ja hänen erityisvastuunsa päättyy, siirretään hänet vaativuustasolle 3 vastaavaan palkkaryhmään kuin hänellä on ollut korkeamman vaativuuden tehtävässä.

Työkyvyn aleneminen

Henkilön tilapäinen työkyvyn alenemasta johtuva työn keventäminen ei vaikuta vaativuustasoon tai palkkaryhmään.

Palkan määräytyminen Alkoon palaavilla henkilöillä

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa saman vaativuustason tehtävään vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä, sijoitetaan henkilö samaan palkkaryhmään kuin aiemmin.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa saman vaativuustason tehtävään yli vuoden tauon jälkeen, arvioidaan henkilön palkkaryhmä samoin kuin uusilla henkilöillä.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa korkeamman vaativuustason myyjä -tehtävään, arvioidaan henkilön palkkaryhmä samoin kuin uusilla henkilöillä.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa matalamman vaativuustason tehtävään vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä, on palkkaryhmä vastaava kuin korkeamman vaativuuden tehtävässä. Esimerkiksi VL 4.2 → VL 3.2.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa matalamman vaativuustason tehtävään yli vuoden tauon jälkeen, arvioidaan palkkaryhmä samoin kuin uusilla henkilöillä.

Palkkaryhmän aluetta koskeva vaihtoehto A tai B määräytyy kuitenkin aina sen mukaan, missä myymäläryhmä todellisuudessa sijaitsee myös Alkoon palaavilla henkilöillä.

Siirtymäsäännös:

Uusi palkkausjärjestelmä tulee voimaan 1.1.2025.

Pääsääntö

Jos henkilön voimassa oleva palkkaluokka on E, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 1.1

Jos henkilön voimassa oleva palkkaluokka on 1, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 2.2

Jos henkilön voimassa oleva palkkaluokka on 2, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 2.3

Jos henkilön voimassa oleva palkkaluokka on 3, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 3.1

Jos henkilön voimassa oleva palkkaluokka on 4, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 3.2

Jos henkilön voimassa oleva palkkaluokka on 5, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 3.3

Jos henkilön voimassa oleva palkkaluokka on 6, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 3.4

Jos henkilöllä on palkkausjärjestelmän erityisvastuu, henkilö sijoitetaan vaativuustasoon 4, palkkaryhmä määritetään samoilla periaatteilla kuin uutta henkilöä rekrytoidessa.

Vaativuustasoissa 2–4 uusi vaativuustaso jaotellaan A ja B palkkaryhmiin sen mukaan, onko kyse muusta Suomesta (A) vai pääkaupunkiseudusta (B).

Tehtävän vaativuustasot	Palkkaryhmä 1		Palkkaryhmä 2		Palkkaryhmä 3		Palkkaryhmä 4		Palkkaryhmä T
	A	B Pk-seutu	A	B Pk-seutu	A	B Pk-seutu	A	B Pk-seutu	
Myyjä, vaativuus 1	Palkkaluokka 1.1 A Myynti- avustajat		Palkkaluokka 1.2 A UUSI						
Myyjä, vaativuus 2	Palkkaluokka 2.1 A UUSI	Palkkaluokka 2.1 B Pk-seutu	Palkkaluokka 2.2 A Aiempi PL 1	Palkkaluokka 2.2. B Pk-seutu	Palkkaluokka 2.3 A Aiempi PL 2	Palkkaluokka 2.3 B Pk-seutu			
Myyjä, vaativuus 3	Palkkaluokka 3.1 A Aiempi PL 3	Palkkaluokka 3.1 B Pk-seutu	Palkkaluokka 3.2 A Aiempi PL 4	Palkkaluokka 3.2 B Pk-seutu	Palkkaluokka 3.3 A Aiempi PL 5	Palkkaluokka 3.3 B Pk-seutu	Palkkaluokka 3.4 A Aiempi PL 6	Palkkaluokka 3.4 B Pk-seutu	
Myyjä, vaativuus 4	Palkkaluokka 4.1 A Erityisvastuu	Palkkaluokka 4.1 B Pk-seutu	Palkkaluokka 4.2 A Erityisvastuu	Palkkaluokka 4.2 B Pk-seutu	Palkkaluokka 4.3 A Erityisvastuu	Palkkaluokka 4.3 B Pk-seutu			

T-palkkaluokka

Jos henkilön voimassa olevan osaamisarvioinnin mukainen palkkaluokka on T, henkilölle määritetään uudessa palkkausjärjestelmässä

tavoitevaativuustaso ja palkkaryhmä (=tavoitepalkkaluokka) hänen osaamisen arviointinsa mukaan.

Tavoitepalkkaluokat

Jos henkilön voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on 1, tavoitepalkkaluokka on vaativuustaso 2.2

Jos henkilön voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on 2, tavoitepalkkaluokka on vaativuustaso 2.3

Jos henkilön voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on 3, tavoitepalkkaluokka on vaativuustaso 3.1

Jos henkilön voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on 4, tavoitepalkkaluokka on vaativuustaso 3.2.

Jos henkilön voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on 5, tavoitepalkkaluokka on vaativuustaso 3.3.

Jos henkilön voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on 6, tavoitepalkkaluokka on vaativuustaso 3.4.

Mikäli henkilöä ei olla arvioitu vuonna 2023 (esim. poissaolosta johtuen) vanhan osaamisarviointin mukaan, määritetään tavoitepalkkaluokka ensisijaisesti viimeisimmän osaamisen arvioinnin mukaan. Mikäli henkilöä ei ole arvioitu ollenkaan, määritetään henkilön tavoitepalkkaluokka sen mukaan, mitä aikaisempaa henkilökohtaista palkkaa alemman tasoista palkkaluokkaa lähinnä henkilön henkilökohtainen palkka on.

Tavoitepalkkaluokka ei voi olla vaativuustasolla 4, ellei henkilöllä ole erityisvastuuta.

Etäasiakaspalvelu

Jos etäasiakaspalvelussa työskentelevän palveluneuvojan voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on ollut 1-4, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 4.1, joka sisältää henkilölle mahdollisesti maksetun etäasiakaspalvelulisän.

Jos etäasiakaspalvelussa työskentelevän palveluneuvojan voimassa olevan osaamisarviointin mukainen palkkaluokka on ollut 5, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 4.2, joka sisältää henkilölle maksetun etäasiakaspalvelulisän.

Jos etäasiakaspalvelussa työskentelevän palveluneuvojan voimassa olevan osaamisarvioinnin mukainen palkkaluokka on ollut 6, henkilö sijoitetaan uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuustasoon 4.3, joka sisältää henkilölle maksetun etäasiakaspalvelulisan.

Palkan muuntamisessa ja palveluneuvojan sijoittamisessa uuteen palkkausjärjestelmään on huomioitu aiemmin maksettu etäasiakaspalvelulisa, joka sisältyy taulukkopalkkaan ja etäasiakaspalvelulisa poistuu sijoittamisen myötä erillisenä lisänä.

Päättävät mestariroolit

Aiemmat palvelu- tai valikoimamestarin erityisvastuut ovat päättymässä 31.1.2025. Jos henkilö valitaan erityisvastuurooliin myös 1.1.2025, sijoitetaan henkilö vaativuustasoon 4 siirtymäsäännösten pääsäännössä kuvatulla tavalla.

Jos henkilö ei hakeudu tai häntä ei valita erityisvastuurooliin 1.1.2025 lukien, päättyy erityisvastuu aiemmin sovitun mukaisesti 31.1.2025 ja henkilö pysyy vaativuustasossa 4 tammikuun 2025 ajan. Tämän jälkeen henkilö sijoitetaan 1.2.2025 lukien vaativuustasoon 2 tai 3 hänen aiemman palkkaluokkansa perusteella siirtymäsäännösten pääsäännössä kuvatulla tavalla.

Kasvupolku esihenkilöksi -ohjelma

Kasvupolku esihenkilöksi -ohjelmaan syksyllä 2024 valittavat henkilöt siirretään vaativuustasoon 4. Erityisvastuun katsotaan jatkuvan Kasvupolku esihenkilöksi -ohjelman ajan.

Ohjelman päättymisen jälkeen erityisvastuun jatkumisen edellytyksenä on vähintään 6 viikon palvelupäällikön lomasijaistus kalenterivuoden aikana. Sijaistuksista ei makseta erillistä korvausta, vaan sen katsotaan kuuluvan erityisvastuuseen. Jos lomasijaistuksia ei ole tullut 6 vko/vuosi, siirretään henkilö vaativuustasoon 3.

Mikäli henkilö on poissa sairauden, tapaturman tai perhevapaan vuoksi, pidennetään vuoden tarkastelujaksoa poissaolon keston verran. Tarkastelu tehdään vuoden kuluttua ohjelman päättymisestä ja siitä eteenpäin vuosittain.

Kehitysohjelman aiemmin käynyt henkilö sijoittuu siirtymävaiheessa vaativuustasoon 4. Heitä koskee 1.1.2025 lukien sama sijaistamisedellytys kuin Kasvupolku esihenkilöille -ohjelmaan valittuja. Mikäli 6 viikon sijaistamisedellytys ei täyty 1.1.2026 (tai mahdollisen poissaolojen jälkeen pidennetyn tarkastelujakson jälkeen), siirretään henkilö vaativuustasoon 3.

Poistetaan nykyinen 13 § ja muutetaan numerointi vanhasta 12 §:stä eteenpäin yhdellä pienemmäksi.

Nykyinen kirjaus:

”13 §

Työntekijästä tehdään kevennetty rekrytointiarviointi 5 kk työsuhteen alkamisen jälkeen. Määräys koskee yli kuudeksi kuukaudeksi solmittuja määräaikaista ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Arvioinnissa kartoitetaan ainoastaan, täyttääkö henkilö rekrytointitilanteissa positioiden osaamisvaatimukset. Rekrytointiarvioinnilla ei ole vaikutusta palkkaukseen, vaan arviointi on tarkoitettu rekrytointiprosessin apuvälineeksi. Arvioinnin suorittaa palvelupäällikkö, joka kertoo työntekijälle arvioinnin lopputuloksen.

Määräys tulee voimaan, kun järjestelmä sen mahdollistaa.”

Poistetaan nykyinen liite 1 ja korvataan se uudella liitteellä 1, joka oli neuvottelutuloksen liitteenä.

Helsingissä 16. päivänä huhtikuuta 2024

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

ALKON LIIKEVÄKI ALV RY

Antti Turunen

Satu Lintonen

Soveltamisala

1. Tätä sopimusta noudatetaan Alkossa työskenteleviin työntekijöihin.

Työsuhde

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

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

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

Koeaikana työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

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

Määräaikainen työsopimus

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

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

Työsuhteen päättäminen

1. Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:
 - a) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
 - b) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
 - c) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta
 - d) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta
 - e) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:
 - a) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään kaksi vuotta
 - b) 21 päivää, jos työsuhde on jatkunut yli kaksi vuotta, mutta enintään viisi vuotta
 - c) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.
2. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.
3. Työsuhde on päätettävä kirjallisesti tai muuten todistettavasti.
4. Jos työnantaja ei noudata irtisanomisaikaa, on työntekijälle maksettava noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka. Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka.

2 §

Työaika

Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 45 tuntia viikossa. Yksintyöskentelymyymälöissä säännöllinen työaika on kuitenkin enintään 9,5 tuntia vuorokaudessa. 9 tuntia ylittävistä työajasta maksetaan 50% korotettu palkka.

Yksintyöskentelymyymälänä pidetään tässä myymälää, jossa yksi henkilö avaa ja sulkee myymälän työskennellen koko päivän yksin.

Työajan enimmäismäärä: Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa tasoittumisjakson aikana.

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

Työnantajan suunnittelema työviikko on keskimäärin viisipäiväinen 26 viikon jaksossa.

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

Lisätyö on sovitun suunnitellun työajan lisäksi tehty työ. Tehty lisätyö voidaan ottaa huomioon tasoittumisjakson tunneissa, jos sopimustunnit jäävät tasoittumisjaksolla vajaaksi, mikäli asiasta sovitaan alueluottamusmiehen kanssa. Mikäli työnantaja ja alueluottamusmies eivät pääse sopuun asiasta, voidaan asia siirtää pääluottamusmiehen ja HR-päällikön välillä ratkaistavaksi. Työvuoroluettelon laatimisen jälkeen merkittävät lisätyöt maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä lisätöinä.

Keskimääräisen viikkotyöajan tarkastelu

Työntekijän toteutunut keskimääräinen viikkotyöaika tarkastellaan vuosittain.

Tarkastelujakso on yksi kalenterivuosi.

Tarkastelussa otetaan huomioon kaikki työntekijän tarkastelujakson aikana tekemä (suunniteltu ja suunnittelematon) työ. Poissaoloja ei huomioida tarkastelussa.

Toteutuneen viikkotyöajan perusteella muodostetaan rekrytointijono, jossa ylempää työnantajan määrittelemää tuntipositiota suurempi toteutunut viikkotyöaika muodostaa työntekijälle vaativuustason minimiosaamisvaatimusten täytyessä etusijan tulevissa rekrytoinneissa omalla resursointialueellaan.

Tarkemmasta menettelytavasta sovitaan paikallisesti.

Työvuoroluettelo

Joka neljännen kalenteriviikon maanantaina annetaan sitovasti tiedoksi kahden kalenteriviikon päästä alkavan neliviikkoisjakson työvuoroluettelo. Ennen työvuoroluettelon tiedoksi antamista tulee työntekijällä olla mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen sijoittumisesta. Toisenlaisesta julkaisurytmistä ja julkaistavan työvuoroluettelojakson pituudesta voidaan sopia paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa.

Esimerkki 1.

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

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Työvuorosuunnittelun lähtökohtana on vähintään tässä sopimusmääräyksessä mainitut tunnit.

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

Vapaapäivien sijoittelu

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

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

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

Lauantai-sunnuntai-maanantai välille sijoitettu kolmen päivän vapaapäiväyhdistelmä katsotaan yhdeksi annetuksi lauantai-sunnuntai-vapaapäiväyhdistelmäksi. Mikäli lauantai - sunnuntai -vapaapäiväyhdistelmiä on jo annettu edellä mainittu määrä, lasketaan lauantai-sunnuntai-maanantai-vapaapäiväyhdistelmä sunnuntai - maanantai -vapaapäiväyhdistelmäksi.

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

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

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

TES-kriteerit ylittäviä vapaayhdistelmiä (erityisesti la-su vapaat) suunnataan palautumisen mahdollistamiseksi niille henkilöille, jotka sopimustuntien perusteella tekevät 4-5 -päiväistä työviikkoa (vähintään 30 tuntia).

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

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

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

Arkipyhäviikko

Arkipyhäviikon työaikaa lyhentävät

- pitkäperjantai
- pääsiäismaanantai
- helatorstai
- juhannuspäivä.

Työaikaa lyhentävät myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat

- uudenvuodenpäivä
- loppiaispäivä

- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- tapaninpäivä.

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

Vuorokautinen työaika

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

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

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

Yötyö

Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 8 §:n estämättä sopia yötyön tekemisestä. Yötyönä pidetään työvuoroa, josta enemmän kuin 1 tuntia tehdään klo 23–06. Mikäli työnantaja ei saa muutoin työvuoroa täytettyä, työnantajalla on oikeus työvuoron määräämiseen. Yötyötä tekevän työntekijän oikeus työmatkakuljetukseen määräytyy työaikalain 8a §:n mukaisesti.

Korotettu palkka

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

3 §

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

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

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

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

Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukainen työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle rajoittuu kulloinkin määritetyllä resursointialueella tarjolla olevaan työhön.

4 § Palkkausjärjestelmä

Myymälätyöntekijöiden palkkausjärjestelmä on 1.1.2025 alkaen vaativuuspohjainen. Aiempaa osaamispohjaista palkkausjärjestelmää noudatetaan siirtymähetkeen asti muilta osin, mutta työehtosopimusosapuolet ovat sopineet, että osaamisen arviointeja ei tehdä vuonna 2024.

Vaativuustasojen kuvaukset ja palkkaryhmäkohtaiset vähimmäispalkat ovat työehtosopimuksen liitteessä 1.

Vaativuustasot

Myyjän tehtävässä on neljä eri vaativuustasoa. Työnantaja määrittää myymäläryhmäkohtaisesti, minkä tasoisia tehtäviä kyseisessä myymäläryhmässä on. Määrittelyyn vaikuttaa myymäläryhmän toimintaympäristön vaativuus ja liiketoiminnalliset tarpeet.

Jokaisella vaativuustasolla on määritelty kyseisen vaativuustason minimiosaamisvaatimukset, jotka työntekijän tulee täyttää, voidakseen tulla valituksi kyseiseen tehtävään.

Vaativuustaso tarkistetaan tehtävän rekrytointia avattaessa.

Jotta työntekijä voi tulla valituksi vaativampaan myyjä -tehtävään, tulee hänen täyttää kyseisen vaativuustason minimiosaamisvaatimukset. Vaativuustasoa määriteltäessä arvioidaan työtehtävää, ei työntekijää. Myyjä -tehtävän vaativuustaso ei muutu työntekijän osaamisen kasvun myötä.

Jos työntekijä vaihtaa toiseen myyjä -tehtävään, määräytyy tehtävän vaativuustaso uuden tehtävän mukaan.

Palkkaryhmät

Työntekijän palkkaryhmä määritetään tehtävään valitessa perustuen henkilön taitoihin, kokemukseen, koulutukseen ja osaamiseen.

Palkkaryhmä voi nousta vaativuustason sisällä työnantajan Merit-tarkastelun perusteella. Merit –tarkastelulla tarkoitetaan peruspalkkojen tarkastelua, jossa arvioidaan henkilöiden peruspalkkoja suhteessa tehtävän palkkaryhmissä edellytettäviin taitoihin, kokemukseen, koulutukseen ja osaamiseen. Palkantarkistusten suuruus ja jakoperusteet ovat aina työnantajan päätettävissä.

Palkkaryhmien väliset erot perustuvat eroihin henkilöiden taidoissa, kokemuksissa, koulutuksessa ja osaamisessa. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille tiedoksi vuosittain kulloinkin voimassa olevat palkkaryhmien määräytymisen periaatteet sekä edellisen vuoden aikana toteutuneiden Merit-korotusten määrät ja kohdentumisen.

Vaativuustasolla 1 on kaksi palkkaryhmää 1.1 ja 1.2. Kyseiset palkkaryhmät ovat kiinteitä, eivätkä ne ole Merit –tarkastelun piirissä.

Palkkaryhmä 1.1 on täsmätyökykyisen henkilön tehtävä. Henkilöillä on tyypillisesti työkyvyttömyyseläkepääätös.

Palkkaryhmä 1.2 on harjoittelijatehtävä, joka voi jatkua korkeintaan vuoden verran.

Vaativuustasolla 2 on kolme palkkaryhmää 2.1, 2.2 ja 2.3. Lisäksi nämä kolme palkkaryhmää on jaettu alueen mukaan A (muu Suomi) ja B (pääkaupunkiseutu)

Vaativuustasolla 3 on neljä palkkaryhmää 3.1, 3.2, 3.3. ja 3.4. Lisäksi nämä neljä palkkaryhmää on jaettu alueen mukaan A (muu Suomi) ja B (pääkaupunkiseutu)

Vaativuustasolla 4 on kolme palkkaryhmää 4.1, 4.2 ja 4.3. Lisäksi nämä kolme palkkaryhmää on jaettu alueen mukaan A (muu Suomi) ja B (pääkaupunkiseutu)

Erityistilanteita

Erityisvastuun päättyminen

Jos henkilön erityisvastuu päättyy, siirtyy hän erityisvastuuta edeltäneeseen vaativuustasoonsa ja palkkaryhmään, ellei hän ole hakeutunut rekrytointin kautta uuteen rooliin toisen vaativuustason tehtävässä.

Jos henkilö on ollut vain erityisvastuun sisältävässä vaativuustason 4 tehtävässä ja hänen erityisvastuunsa päättyy, siirretään hänet vaativuustasolle 3 vastaavaan palkkaryhmään kuin hänellä on ollut korkeamman vaativuuden tehtävässä.

Työkyvyn aleneminen

Henkilön tilapäinen työkyvyn alenemasta johtuva työn keventäminen ei vaikuta vaativuustasoon tai palkkaryhmään.

Palkan määräytyminen Alkoon palaavilla henkilöillä

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa saman vaativuustason tehtävään vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä, sijoitetaan henkilö samaan palkkaryhmään kuin aiemmin.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa saman vaativuustason tehtävään yli vuoden tauon jälkeen, arvioidaan henkilön palkkaryhmä samoin kuin uusilla henkilöillä.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa korkeamman vaativuustason myyjä -tehtävään, arvioidaan henkilön palkkaryhmä samoin kuin uusilla henkilöillä.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa matalamman vaativuustason tehtävään vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä, on palkkaryhmä vastaava kuin korkeamman vaativuuden tehtävässä. Esimerkiksi VL 4.2 → VL 3.2.

Jos henkilön työsuhde on päättynyt ja hän palaa matalamman vaativuustason tehtävään yli vuoden tauon jälkeen, arvioidaan palkkaryhmä samoin kuin uusilla henkilöillä.

Palkkaryhmän aluetta koskeva vaihtoehto A tai B määräytyy kuitenkin aina sen mukaan, missä myymäläryhmä todellisuudessa sijaitsee myös Alkoon palaavilla henkilöillä.

5 §

Arkipyhäkorvaus

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

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

- jos keskimääräinen vähimmäistyöaika on yli 29 tuntia/viikko, maksetaan kuuden tunnin palkka.

Keskimääräiseen vähimmäistyöaikaan lasketaan kuukausi- ja tuntipalkkainen vähimmäistyöaika.

6 §

Lisät

Lisien maksaminen

Lisien euromäärät on esitetty liitteessä.

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

Ruuhkalisä

Ruuhkalisää maksetaan myymälässä ko. päivänä työskentelevälle työntekijälle

- perjantailta,
- jouluaatto edeltävältä kahdelta myyntipäivältä,
- juhannusta edeltävältä kahdelta myyntipäivältä,
- pääsiäistä edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä,
- vappua edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä
- uudenvuodenpäivää edeltävältä yhdeltä myyntipäivältä.

Lauantailisä

Lauantaina kello 13.00-23.00 välisenä aikana suoritetusta työstä maksetaan lauantailisää.

Iltalisää maksetaan kello 18.00-23.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Yölisä

Yölisää maksetaan 23.00-05.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Aattoiltalisä

Myymälän oltua auki kirkollisen juhlapäivän aattona kello 18.00 jälkeen maksetaan kello 18.00-23.00 välisenä aikana tehdystä työstä lauantailisän suuruista aattoiltalisää.

7 §

Ruokatauko, kahvitauko ja ateriaetu

Työhön tulon ja työstä lähdön välisen ajan ollessa suunnitellussa työvuorossa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia, kuuluu työvuoroon ruokatauko. Ruokatauon pituus on 30 minuuttia. Ruokatauon pituudesta voidaan paikallisesti

pääluottamusmiehen ja HR-päällikön välillä sopia tilapäisesti—toisin. Ruokataukoa ei lueta työaikaan.

Niissä myymälöissä, joissa voidaan käyttää työaika koskevan 2 §:n 2 kappaleen mukaista yksintyöskentelyä, ei ole 30 minuutin palkatonta ruokataukoa, vaan työntekijä voi ruokailla työaikana.

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

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

Kahvitauko

Työpäivän pituuden ollessa:

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

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

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

8 §

Vuosiloma

Työsuhteeseen 28.2.1998 jälkeen tulleiden vuosilomat määräytyvät seuraavasti:

Työntekijä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt

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

Tuntipalkkaisten vuosilomapalkka määräytyy seuraavien työsuhteen kestoon perustuvien prosenttilukujen mukaisesti

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

Työsuhteessa 28.2.1998 olleiden työntekijöiden vuosilomat määräytyvät 1.4.2023 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta lukien seuraavasti:

Vuosiloman ansainta

Työntekijä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt

- 10 vuotta tai enemmän 3 arkipäivää/kk ja tuntipalkkaisilla työntekijöillä 3 arkipäivää/kk.

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

Vuosiloma kuuluu vuosilomalain tarkoittamina arkipäivinä maanantaista lauantaihin.

Lomapalkan määräytyminen

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

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

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

9 §

Lomapalkan ja -rahan maksaminen

Lomapalkka maksetaan yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta. Lomarahaa ei makseta lomakorvauksesta, mikäli työsuhde päättyy työntekijän itse irtisanoutuessa. Lomarahaa maksetaan myös lomakorvauksesta, jos työsuhteen päättymisen syy on työntekijän eläkkeelle jäänti.

Lomarahaa maksetaan toukokuun puolivälin palkanmaksun yhteydessä.

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

10 § Työterveyshuolto

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

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

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

5. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on alkanut ennen 1.3.1998, maksetaan sairausajan palkkaa neljältä kuukaudelta. Sairausajalta maksetaan ruuhka-, lauantai-, ilta- ja aattoiltalisää työvuoroluettelon mukaisesti.
6. Muulle kuin kohdassa 5 tarkoitetulle työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa seuraavasti:

Kun työsuhde on kestänyt

- alle kolme vuotta, 4 viikon ajalta,
- vähintään kolme vuotta, 5 viikon ajalta,
- vähintään viisi vuotta, 6 viikon ajalta,
- vähintään 10 vuotta, 8 viikon ajalta.

Sairausajalta maksetaan ruuhka-, lauantai-, ilta- ja aattoiltalisää työvuoroluettelon mukaisesti.

7. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, jos työkyvyttömyys on saman sairauden vuoksi alkanut uudelleen ennen kuin henkilö on ollut yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden
 - todellisessa työssä.
 - lomalla vahvistetun lomalistan mukaisesti (ja työssä)
8. Mikäli työntekijän työsuhde on kuukausipalkkainen ja alkanut ennen 1.3.1998, työnantaja maksaa työtapaturmassa vahingoittuneelle työntekijälle täyden palkan koko työkyvyttömyysajalta.

11 §

Lapsen syntymä

A. Yhteiset määräykset

Työntekijän oikeus saada raskaus-, erityisraskaus-, vanhempainvapaata tai hoitovapaata siten kuin työsopimuslaissa on säädetty.

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

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

B. Seuraavat määräykset koskevat 28.2.1998 jälkeen alkaneita työsuhteita:

Sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan oikeutetulle synnyttävälle vanhemmalle maksetaan täyttä palkkaa raskausvapaasta johtuvan poissaolon alusta lukien enintään 40 arkipäivän ajalta.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada täysi palkka enintään vanhempainvapaan 36 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhdeksän kuukautta ja vähintään 120 työpäivää ennen ko. vapaalle jäämistä.

Seuraavat määräykset koskevat työsuhteessa 28.2.1998 olleita työntekijöitä:

C. Kuukausipalkkaiset ja tuntipalkkaiset

1. Sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan oikeutetulle synnyttävälle vanhemmalle maksetaan täyttä palkkaa raskausvapaasta johtuvan poissaolon alusta lukien enintään 40 arkipäivän ajalta.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus saada täysi palkka enintään vanhempainvapaan 36 ensimmäiseltä arkipäivältä.
2. Kehittyneessä raskauden tilassa olevaa kuukausipalkkaista työntekijää ei saa pitää työssä, joka siinä tilassa olevalle voi olla vahingollista. Jos hän joutuu sen vuoksi olemaan pois työstä, hänelle ei makseta palkkaa poissaoloajalta, ellei kysymys ole raskausvapaasta.
3. Synnytyksen aiheuttamiin lääke- ja lääkärinkuluihin Alko ei osallistu. Mikäli synnytys myöhemmin aiheuttaa jälkisairauksia, sovelletaan tämän sopimuksen määräyksiä sairaustapauksista.
4. Edellä A kohdassa mainitun raskaus- ja vanhempainvapaan aikana kuukausipalkkainen työntekijä on oikeutettu käyttämään 9 §:ssä tarkoitettuja etuuksia.”

Siirtymäsäännös:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan 2.5.2023 alkaen niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä (=vanhat perhevapaamääräykset), noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Uusia perhevapaita koskevia säännöksiä ei sovelleta taannehtivasti ennen 2.5.2023 pidettyihin perhevapaisiin, vaikka työntekijä olisi 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain muutosten piirissä.

12 §

Paikallinen sopiminen

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

Paikallisesti voidaan sopia toisin yhteistoimintalain 2 luvun 7-11§:stä ja 14-15 §:stä. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, että vuoropuhelua ei käytäisi lainkaan.

Neuvottelut asiasta käydään yhteistoiminnan hengessä ja saavutettu neuvottelutulos kirjataan paikalliseksi sopimukseksi, joka on kummankin osapuolen irtisanottavissa 3 kuukauden irtisanomisajalla.

13 § Jäsenmaksun perintä

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

14 § Muut sopimukset

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

15 § Neuvottelujärjestys

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

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

16 § Voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.4.2024-28.2.2025

Sopimus jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

17 § Työrauha

Tämän sopimuksen voimassaoloaikana on voimassa työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvoite.

Helsingissä 16. päivänä huhtikuuta 2024

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

ALKON LIIKEVÄKI ALV RY

LIITTEET

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

Työehtosopimuksen osa ei ole

5. Yhteistoimintasopimus

Liite 1

Palkkausjärjestelmä, palkan lisät ja luottamusmieskorvaukset

Kuvaus	
Myyjä, Vaativuus 1	Suppea työnkuva, tarvitsee työnohjausta säännöllisesti • Täsmätyökykyinen • Harjoittelija
Myyjä, Vaativuus 2	Perusosaaja, joka hallitsee asiakaspalvelun ja myymälän perustyöt • Kykenee omatoimisesti asiakaspalveluun ja myymälätyöhön: palvelu, kassa, hyllytys • Kykenee säännölliseen yksintyöskentelyyn asiakasmäärältään ja vaativuudeltaan yksinkertaisemmassa toimintaympäristössä tai tilapäiseen yksintyöskentelyyn vaativammassa toimintaympäristössä
Myyjä, Vaativuus 3	Asiakaspalvelun ja myymälätyön moniosaaja • Kykenee suorittamaan itsenäisesti kaikki päivittäiset myymälän työtehtävät • Kykenee yksintyöskentelyyn, asiakaspalveluun ja myymälätyöhön vaativassa toimintaympäristössä • Laaja tuote- ja palveluosaaminen
Myyjä, Vaativuus 4	Asiakaspalvelun ja myymälätyön moniosaaja, jolla lisäksi liiketoiminnan kulloinkin määrittämä erityisvastuu (vakituinen tai määräaikainen) • Alko-tasoiset erityisvastuut, esim. kouluttamiseen ja asiakaspalveluun liittyvät • Myymäläryhmän erityisvastuut, esim. valikoimaan, tilaustoimitusketjuun tai palvelun ohjaamiseen liittyvät

Tilapäiset työajan muutokset, kuten perhevapaat tai osasairauspäiväraha, eivät johda vaativuustason muutokseen.

Kuvaus		Vaativuustason osaamisen minimitaso
Myyjä, Vaativuus 1	Suppea työnkuva, tarvitsee työnohjausta säännöllisesti • Täsmätyökykyinen • Harjoittelija	Vastuu / Vastuun luonne: • Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa Asiakastarpeen ratkaisu: • Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa

		Tieto-taito: Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa
--	--	--

Kuvaus		Vaativuustason osaamisen minimitaso
Myyjä, Vaativuus 2	Perusosaaja, sisältää asiakaspalvelun ja myymälän perustyöt - Kykenee omatoimisesti asiakaspalveluun ja myymälätyöhön: palvelu, kassa, hyllytys - Kykenee säännölliseen yksintyöskentelyyn asiakasmäärältään ja vaativuudeltaan yksinkertaisemmassa toimintaympäristössä tai tilapäiseen yksintyöskentelyyn vaativammassa toimintaympäristössä	Vastuu / Vastuun luonne: - Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa Asiakastarpeen ratkaisu: - Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa Tieto-taito: - Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa

Kuvaus		Vaativuustason osaamisen minimitaso
Myyjä, Vaativuus 3	Asiakaspalvelun ja myymälätyön moniosaaja - Kykenee suorittamaan itsenäisesti kaikki päivittäiset myymälän työtehtävät - Kykenee yksintyöskentelyyn, asiakaspalveluun ja myymälätyöhön vaativassa toimintaympäristössä - Laaja tuote- ja palveluosaaminen	Vastuu / Vastuun luonne: - Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa Asiakastarpeen ratkaisu: - Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa Tieto-taito: - Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa

Kuvaus		Vaativuustason osaamisen minimitaso
Myyjä, Vaativuus 4	Asiakaspalvelun ja myymälätyön moniosaaja, jolla lisäksi liiketoiminnan	Vastuu / Vastuun luonne: Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa

	kulloinkin määrittämä erityisvastuu • Alko-tasoiset erityisvastuut, esim. kouluttamiseen ja asiakaspalveluun liittyvät • Myymäläryhmän erityisvastuut, esim. valikoimaan, tilasutoimitus - ketjuun tai palvelun ohjaamiseen liittyvät	Asiakastarpeen ratkaisu: • Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa Tieto-taito: • Sisältö tarkistetaan tarvittaessa ja käsitellään säännöllisessä vuoropuhelussa
--	---	---

Lisät

Palkan lisät	1.6.2023 alkaen
Ruuhkalisä	1,53 €/h
Iltilisä	4,45 €/h
Yölisä	7,05 €/h
Aattoiltalisä	6,38 €/h
Lauantailisä	6,89 €/h

Luottamusmieskorvaukset

Luottamusmieskorvaukset	1.6.2023 alkaen
Pääluottamusmies	253,44 €/kk
Alueluottamusmies	111,04 €/kk

Palkkataulukko

Myymäälätyöntekijöiden palkat 1.1.2025 lukien

Tehtävän vaativuustasot	Palkkaryhmä 1						Palkkaryhmä 2						Palkkaryhmä 3						Palkkaryhmä 4					
	A			B PK-seutu			A			B PK-seutu			A			B PK-seutu			A			B PK-seutu		
	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka	Kuukausi- palkka	Tunti- palkka	Tunti- palkka
Vaativuustaso 1	1.1 A	1.1 A	1.1 A				1.2 A	1.2 A	1.2 A															
€	1712	10,77	10,77				1712	10,77	10,77															
Vaativuustaso 2	2.1 A	2.1 A	2.1 A	2.1 B	2.1 B	2.1 B	2.2 A	2.2 A	2.2 A	2.2 B	2.2 B	2.2 B	2.3 A	2.3 A	2.3 A	2.3 B	2.3 B	2.3 B	2.4 A	2.4 A	2.4 A	2.4 B	2.4 B	2.4 B
€	1813	11,40	11,40	1890	11,89	11,89	2014	12,67	12,67	2100	13,21	13,21	2119	13,33	13,33	2212	13,91	13,91	2335	16,57	16,57	2718	17,09	17,09
Vaativuustaso 3	3.1 A	3.1 A	3.1 A	3.1 B	3.1 B	3.1 B	3.2 A	3.2 A	3.2 A	3.2 B	3.2 B	3.2 B	3.3 A	3.3 A	3.3 A	3.3 B	3.3 B	3.3 B	3.4 A	3.4 A	3.4 A	3.4 B	3.4 B	3.4 B
€	2227	14,01	14,01	2333	14,67	14,67	2351	14,79	14,79	2437	15,33	15,33	2477	15,58	15,58	2561	16,11	16,11	2635	16,57	16,57	2718	17,09	17,09
Vaativuustaso 4	4.1 A	4.1 A	4.1 A	4.1 B	4.1 B	4.1 B	4.2 A	4.2 A	4.2 A	4.2 B	4.2 B	4.2 B	4.3 A	4.3 A	4.3 A	4.3 B	4.3 B	4.3 B						
€	2537	15,96	15,96	2621	16,48	16,48	2695	16,95	16,95	2778	17,47	17,47	2845	17,89	17,89	2928	18,42	18,42						

Liite 2

Alko Oy:n myymälätyöntekijöitä koskeva

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

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

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

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

Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan luottamusmiessopimuksen:

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden tämän pykälän 2 ja 3 kappaleiden mukaisesti valitsemaa pääluottamusmiestä ja enintään kahdeksaa alueluottamusmiestä sekä näiden varamiehiä.
2. Pääluottamusmiehen valitsevat Alkon palveluksessa olevat Alkon Liikeväki ALV ry:n jäsenet ja alueluottamusmiehen Alkon palveluksessa ao. alueella työskentelevät Alkon Liikeväki ALV ry:n jäsenet.
3. Edellä 2 kappaleessa mainituille luottamusmiehille valitaan varaluottamusmies kuitenkin niin että alueluottamusmiehille valitaan

enintään seitsemän varaluottamusmiestä. Luottamusmiehen estyneenä ollessa varaluottamusmies toimii hänen sijaisenaan ja hänellä on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

4. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Suomen kansalainen, Alkon palveluksessa oleva työntekijä, joka työskentelee 1 §:ssä mainitun työehtosopimuksen soveltamisalalla ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työalan olosuhteisiin. Alueluottamusmiehen tulee lisäksi olla ao. alueella työskentelevä työntekijä.

3 §

Luottamusmiehen valitseminen

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

4 §

Luottamusmiehen työsuhde

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

4. Muutoin ei luottamusmiehen työ sopimusten irtisanota noudattamatta työ sopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään Alkon Liikeväki ALV ry:n toimesta. Työntekijä saa irtisanon luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työsuhteen 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyissä tilanteissa.
5. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annettusta ilmoituksesta Alko antaa tiedon myös Alkon Liikeväki ALV ry:lle.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

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

6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti asianomaisen työntekijän valtuuksin seuraavat Alkon Liikeväki ALV ry:n Alkon jäseniä koskevat tiedot:
 - a) Työntekijän suku- ja etunimet
 - b) Palvelukseentuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä
 - c) Palkkaluokka tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu
3. Edellä kohdissa a ja c tarkoitetut tiedot on pääluottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa. Tiedot on annettava työehtosopimuksen tultua solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi. Tiedot annetaan ko. ajankohtana Alkoon työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijöiden osalta on pääluottamusmiehellä oikeus saada kohdissa a, d ja c mainitut tiedot ainakin vuosineljänneksittäin.

4. Työntekijän valtuutukseksi edellä 1 ja 2 kappaleissa mainittujen tietojen antamista varten on katsottava asianmukaisista täytetty jäsenmaksun perintäsopimus tai muu selvitys työntekijän suostumuksesta.
5. Pääluottamusmies saa kirjallisesti kaikkien työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta selvityksen työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvista muutoksista.
6. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetuista palkoista laadittuun luetteloon.
7. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 §

Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

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

8 §

Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat

Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on

työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
2. Luottamusmiehelle maksetaan kuukausittain työajan ulkopuolella suoritetuista luottamusmiestehtävistä korvausta, jonka määrästä sovitaan erikseen.

Alueluottamusmiehen korvauksen perusteena on hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä, joka lasketaan siten, että ao. alueen edellisen vuoden kokoaikatyöntekijöiden määrään lisätään osa-aikatyöntekijöiden määrä kokoaikatyöntekijöiksi muutettuna. Työntekijämäärä todetaan vuosikeskiarvona tammikuussa.

3. Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta Alkon matkustusohjesäännön mukaisesti.

10 § Luottamusmiesten koulutus

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

11 § Neuvottelujärjestys

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

5. Ellei syntynyt erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

12 § Sopimuksen voimassaolo

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

Helsingissä 1.12.2007

Suomen Kaupan Liitto ry

Alkon Liikeväki ALV ry

LIITE 3

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

Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Alkon Oy:ssä toimivien työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta.

Muilta osin kuin mitä sopimuksessa on sovittu, noudatetaan voimassa olevaa soveltuvaa lainsäädäntöä.

Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojeluorganisaatio koostuu työnantajan nimeämästä työsuojelupäälliköstä ja muista työnantajan nimeämistä edustajista (yht. 3 henkilöä), alueellisista työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuista (yht. 6 henkilöä) ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuista (yht. 3 henkilöä). Työsuojeluorganisaatio muodostaa työsuojelutoimikunnan.

Työsuojelupäällikkö

Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön. Työsuojelupäällikkö vastaa työnantajan edustajana yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa sekä työsuojeluasioiden hoidosta siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetussa laissa on säädetty. Työsuojelupäällikön tehtävänä on varmistaa linjaorganisaation ja työsuojeluhenkilöstön välisen hyvän yhteistyön ylläpitäminen ja kehittäminen. Työsuojelupäällikkö johtaa työsuojeluorganisaation toimintaa.

Työsuojeluvaltuutetut

Työntekijät valitsevat vaaleilla työsuojelualueittain kuusi työsuojeluvaltuutettua, jotka edustavat kyseisen työsuojelualueen työntekijöitä. Valitun työsuojeluvaltuutetun tulee työskennellä (kantamyymälä) kyseisellä työsuojelualueella. Alueellisten työsuojeluvaltuutettujen keskuudesta valitaan vaaleilla valtakunnallisesti 2 varavaltuutettua, jotka voivat toimia myös toisen alueen varsinaisena työsuojeluvaltuutettuna. Varavaltuutettu sijaistaa tarvittaessa omaa aluettaan lähimpänä olevaa aluetta.

Toimihenkilöt valitsevat vaaleilla kolme alueellista työsuojeluvaltuutettua, joista kaksi edustaa myymäläkenttää ja yksi muita yhtiön toimihenkilöitä. Valitun työsuojeluvaltuutetun tulee työskennellä kyseisellä työsuojelualueella. Alueaosta sovitaan työnantajan ja toimihenkilöitä edustavan liiton kesken työsuojelukausittain ennen vaaleja. Toimihenkilöiden alueellisten työsuojeluvaltuutettujen keskuudesta valitaan vaaleilla valtakunnallisesti 2

varavaltuutettua, jotka voivat toimia yhtä aikaa sekä toisen alueen varavaltuutettuna että oman alueensa varsinaisena työsuojeluvaltuutettuna.

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

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta työsuojelutehtäviään, siirtyy varavaltuutettu hänen sijaansa. Varavaltuutetun sijaan tulo ei ole tarkoituksenmukaista, jos työsuojeluvaltuutetun este kestää vain lyhyen ajan (esim. viikko). Ennakoimattomissa tapauksissa tehtävä siirtyy varavaltuutetulle siinä vaiheessa, kun tehtävän siirto resursoinnin puitteissa on kohtuudella mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle, tai mikäli tämä ei ole tavoitettavissa, vastaavalle HR-päällikölle Poissaoloista, jotka ovat tavanomaiseen lyhytaikaiseen kausisairasteluun rinnastettavissa, ei tarvitse erikseen ilmoittaa työsuojelupäällikölle.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan työsuojelun valvontalain ja muun soveltuvan lainsäädännön mukaan. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu osallistua työsuojelun toimintaohjelman ja –suunnitelman mukaisten tehtävien valmisteluun ja toimenpanoon sekä johtoryhmän työsuojeluorganisaatiolle asettamien vuosittaisten tavoitteiden toteuttamiseen ja muiden työsuojelua koskevien asioiden edistämiseen. Työsuojelu-organisaatio raportoi vuosittain hallitukselle vuosittaisten tavoitteiden, työsuojelun toimintaohjelman sekä -suunnitelman mukaisten toimien toteutumisesta.

Paikalliset työsuojelukysymykset pyritään hoitamaan ensisijaisesti asianomaisen työyhteisön, esihenkilöiden ja alueellisen työsuojeluvaltuutetun kesken.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Alueellisten työsuojeluvaltuutettujen kokonaisvapautusaika määräytyy toimialueen henkilömäärään sekä alueen maantieteelliseen laajuuteen perustuen. Kokonaisvapautusaika sisältää työstä vapautusajan sekä erityisen pitkien etäisyyksien alueiden matkustusajan. Toimipaikkoihin matkustamiseen työsuojeluasioissa käytettävästä matkustusajasta 1 h suuntaansa katsotaan henkilön omavastuuajaksi. Tämän ylittävä osuus matka-ajasta huomioidaan osana kokonaisvapautusaikaa.

Työstä vapautusaikoja tarkistetaan toimikausittain ennen vaaleja vastaamaan mahdollisia henkilömäärien muutoksia. Lisäksi vapautusaikoja tarkastellaan, jos organisaatio- tai aluerakenteet olennaisesti muuttuvat.

Työsuojelutoimikunta antaa lausunnon vapautusajan toteutumisesta ja ehdotuksen vapautusajoiksi. Sopimusosapuolet sopivat uusista vapautusajoista. Työstä vapautusaikaa seurataan tasoittumisjaksoittain.

Työntekijöiden työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus- ja matkustusajat kaudelle 2024–2025 on kuvattu seuraavassa taulukossa:

Alue	Yhteensä h/ 4 vk
Pk-seutu	84 h
Etelä-Suomi	70 h
Itä-Suomi	79 h
Lounais-Suomi	65 h
Länsi-Suomi	71 h
Pohjois-Suomi	79 h

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus- ja matkustusajat kaudelle 2024–2025 on kuvattu seuraavassa taulukossa:

Alue	Yhteensä h/4 vko
<i>Myymäläkenttä, alue 1</i>	12
<i>Myymäläkenttä, alue 2</i>	12
<i>Muut toimihenkilöt</i>	<i>tarvittaessa</i>

Henkilöstöryhmiä edustavat liitot toimittavat työsuojelun kokonaisajankäytön suunnitelman resursoinnin vaatiman aikataulun mukaisesti. Työstä vapautus on pääsääntöisesti sijoitettava säännölliseen työaikaan ja muutoksista ajankohtiin on sovittava työsuojeluvaltuutetun esihenkilön tai hänen sijaisensa kanssa, ellei vapautus ole välttämätön poikkeuksellisen tapahtuman, kuten työpaikalla sattuneen työtapaturman tai työsuojeluviranomaisen toimittaman työsuojelutarkastuksen vuoksi. Työsuojeluvaltuutettujen ei tule suunnitella työsuojelutyötä Alkon sesonkipäivien ja -viikkojen yhteyteen. Lomien ajalle ei määritetä työstä vapautusaikaa, eikä se siirry toiseen ajankohtaan. Työsuojeluvaltuutetun ennalta suunniteltu työaika voidaan liiketoiminnan yllättävän tarpeen vuoksi siirtää niin, että työsuojeluvaltuutettu osallistuu myymälätyöhön suunnitellun työsuojelutyön sijaan. Siirtyneen työsuojelutyön ajankohta sovitaan esihenkilön kanssa. Äkilliset ja kiireiset tarpeet työsuojelun ajan käyttämiseen pyritään huomioimaan liiketoiminnan tilanne huomioiden.

Vapautuksesta sovittaessa on otettava huomioon työn järjestelyyn liittyvät tekijät.

Työsuojeluvaltuutetun osallistuessa koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen, ei tämä vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.

Työpaikkakäynnit suoritetaan työnantajan hyväksymän ennakosuunnitelman mukaisesti. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitaan osa-aikainen työntekijä/toimihenkilö, hänen työsopimustaan päivitetään luottamustehtävän keston ajaksi siten, että alueellisen työsuojeluvaltuutetun työsuojelutehtävien suorittamiseen annettu kokonaisvapautusaika lisätään osa-aikaisen työsuojeluvaltuutetun osalta vakituisen viikkotyöajan päälle. Yhteenlaskettu työaika ja työstä vapautusaika ei voi ylittää 37,5 h/vk. Kokoaikaisen työntekijän osalta kokonaisvapautusaika vähentää myymälätyöhön käytettävää työaika normaalisti. Varavaltuutetun vapautuksen tai korvauksen määrä ei muutu lyhyiden ennakoitujen sijaistusten myötä (esim. Kesäloma tai yli kuukauden yhtäjaksoinen poissaolo).

Työsuojelutoimikunta

Alkon työsuojelutoimikunnan jäseninä toimivat varsinaiset työsuojeluvaltuutetut sekä työnantajan edustajat. Työsuojelutoimikunnan kokoonpanossa jäsenistä 50 % edustaa työntekijöitä, 25 % toimihenkilöitä ja 25 % työnantajaa. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja sihteerin vuodeksi kerrallaan. Puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja sihteeri valitaan vuorotellen eri ryhmistä. Työsuojelutoimikunta voi asettaa keskuudestaan kolmijäsenisen kaikkia osapuolia edustavan työvaliokunnan. Toimikunnan ja työvaliokunnan tehtävien yksityiskohtaisen työnjaon ratkaisee toimikunta tavoitteenaan työsuojeluasioiden joustava ja taloudellinen käsittely.

Työsuojelutoimikunnan tehtävät

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

- Laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon työpaikan työsuojelun toimintaohjelma.
- Käsitellä työolosuhteiden tilaa ja tehdä kehittämissesityksiä.
- Käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä.
- Käsitellä työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa ja muita työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista.
- Käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi.

- Käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi.
- Käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla.
- Seurata turvallisuuden ja hyvinvoinnin mittareita.
- Osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen.
- Seurata työsuojelua koskevien tarkastusten ja tutkimusten tuloksia.
- Käsitellä päihteiden liikakäyttäjien hoitoon ohjaamiseen liittyviä kysymyksiä, ei kuitenkaan hoitoon ohjaamisen toteuttamista yksittäistapauksissa.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään 4 kertaa vuodessa. Työsuojelutoimikunta kokoontuu puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta ja kun vähintään puolet toimikunnan jäsenistä tai työsuojelupäällikkö sitä vaatii. Kokouskutsuaika on seitsemän vuorokautta. Työsuojelutoimikunnan kokoukset pidetään yleensä työajalla. Työajan ulkopuolella pidettävistä kokouksista ja mahdollisista muista työsuojelutehtävistä tulee etukäteen sopia työnantajan kanssa. Kokoukset pidetään lähtökohtaisesti Teamsin tms. välityksellä.

Korvaukset

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvaus alla olevan taulukon mukaisesti:

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.1.2024 lukien

Työntekijöiden määrä	Korvaus euroa/kk
20-49	47
50-149	83
150-299	117
300-499	177,02
500-799	224,72
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Korvausten määrä tarkistetaan 1.1. vastaamaan edustettavien määrää alueella edellisen vuoden 1.10. tilanteessa.

Vaalit

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

Työnantaja mahdollistaa vaalit, esim. tarjoamalla kyselytyökalun ja alustat tiedottamiseen. Äänestys on sähköinen.

Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Siirtymäsäädös

Tämän sopimuksen sopimishetken työsuojeluorganisaatio jatkaa toimikauden loppuun asti, jonka jälkeen uusi työsuojeluorganisaatio valitaan tämän sopimuksen mukaisesti. Muilta osin sopimus tulee voimaan allekirjoitushetkellä.

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 14.7.2023 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Edellytyksenä voimaan tulolle on liittojen hallintojen hyväksynät.

Alko Oy

Alkon Liikeväki ALV ry

Alkoholialan Toimihenkilöt ATH ry

Liite 4

Alko Oy

Alkon Liikeväki ALV ry

Alkoholialan Toimihenkilöt ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

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

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan.

Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Järjestöt tiedottavat koulutustyöryhmälle seuraavalle vuodelle ehdotetut kurssit marraskuun loppuun mennessä.

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

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus

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

3 § Yhteinen koulutus

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

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväälle kurssille,

mikäli kurssille hakeutuvan työntekijän koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan sekä hänen järjestönsä kesken todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa järjestölle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi 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 kysymys on pidemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Liiton työsuojelukoulutus suunnataan erityisesti työsuojeluhenkilöille.

2. Korvaukset

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

5 § Sosiaaliset edut

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

6 § Voimassaoloaika

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

Vantaalla joulukuun 13. päivänä 2004

Alko Oy

Alkon Liikeväki ALV ry

Alkoholialan Toimihenkilöt ry

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

I SOPIMUKSEN TARKOITUS JA YHTEISTOIMINNAN TAVOITTEET

1 § Tarkoitus

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

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

II YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET

2 § Normaali toimintaorganisaatio

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

3 § Esimies - alainen - henkilöstön edustaja

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

4 § Henkilöstön edustajat

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

5 § Työnantajan edustaja - henkilöstön edustaja

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

III NEUVOTTELUKUNTA

6 § Yt-neuvottelukunta

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

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

Neuvottelukunta kokoontuu tarvittaessa ja kuitenkin vähintään kolmesti vuodessa.

7 § Yhteisiä määräyksiä

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

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

8 § Vapautus työstä ja kustannusten korvaukset

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

IV LOPPUMÄÄRÄYKSET

9 § Salassapito

Tietojen salassapitoon noudatetaan voimassa olevan lainsäädännön salassapitosäädöksiä.

10 § Neuvottelujärjestys

Tähän sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

11 § Sopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

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

Vantaalla 20. päivänä kesäkuuta 2006

Alko Oy

Erkki Tommila

Taina Koskela

Alkoholialan Toimihenkilöt ry

Juri Helmiö

Pentti Kulla

Pasi Nieminen

Alkon Liikeväki ALV ry

Saku Salonen

Antti Ollikainen



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Alkon Liikeväki
ALV ry

Alkon Liikeväki ALV ry

PL 54
00530 HELSINKI