

LIITE 1

Sovitut tekstimuutokset Kaupan työehtosopimukseen 1.2.2025

Tekstimuutokset tulevat voimaan 1.2.2025, ellei toisin todettu.

Kaupan työehtosopimus

Nykyinen TES-kirjaus	Uusi TES-kirjaus (muutos vihreällä)
5 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus	
<p>5 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus <i>Irtisanomisaika</i></p> <p>...</p> <p>3. Toimihenkilöillä ja tukkumyyjillä ja -ostajilla voidaan 1. ja 2. kohdista poiketen sopia molempien osapuolten irtisanomisajaksi 1 kuukausi.</p> <p>Jos työnantajan irtisanomisaika on 1. kohdan mukaan pidempi kuin tämän kohdan nojalla sovittu 1 kuukauden irtisanomisaika, työnantajan on noudatettava pidempää irtisanomisaikaa.</p>	<p>5 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus <i>Työntekijän kuuleminen päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä</i></p> <p>1. Työnantajan harkitessa työntekijän työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvalla syystä työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Kuulemistilaisuus on järjestettävä niin, että työntekijällä on kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemista, ja että hänellä on riittävät tiedot päättämisharkinnan perusteena olevista seikoista ja tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa asiassa.</p> <p>Työnantajan tulee tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa. Työntekijän pyynnöstä avustajana voi toimia luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittuna, avustajana voi työntekijän pyynnöstä toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammattiosaston edustaja.</p> <p>Kuulemistilaisuudessa työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.</p> <p><i>Irtisanomisaika</i></p>

...

4. Toimihenkilöillä ja 17 §:n 2. kohdassa tarkoitetuilla teknisen tukkukaupan yritysmyyjillä ja -ostajilla voidaan 1. ja 2. kohdista poiketen sopia molempien osapuolten irtisanomisajaksi 1 kuukausi.

Palkkaliitteen vaativuusluokituksen erityisammattitehtävissä ja ammatillisessa asiantuntijatehtävissä työskentelevillä työntekijöillä voidaan 1. ja 2. kohdista poiketen sopia molempien osapuolten irtisanomisajaksi 2 kuukautta.

Jos työnantajan irtisanomisaika on 1. kohdan mukaan pidempi kuin tämän kohdan nojalla sovittu 1 tai 2 kuukauden irtisanomisaika, työnantajan on noudatettava pidempää irtisanomisaikaa.

6 § Työaika

Säännöllisen työajan järjestäminen viikon jaksossa

2. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.

Esimerkki 4.

Työvuorot		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La
Su	Yht. t						
	8	7,5	6	7	9	-	-
	37,5 t						

Säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopia (23 §:n mukaisesti) olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Säännöllinen työaika ja työvuoron pituus työvuoroluettelossa

~~Säännöllisen työajan järjestäminen viikon jaksossa~~

3. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.

4. Työvuoron ~~keston~~ tulee olla vähintään 4 tuntia. Työntekijän kanssa kertaluonteisesti sovittaessa tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy tulee käydä työntekijän kanssa läpi ennen työvuoroluettelon laatimista.

5. Työvuoroluettelon mukainen työvuoro on enintään 9 tuntia.

Esimerkki 4.

Työvuorot		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Yht. t								
	8	7,5	6	7	9	-	-	37,5 t

<p>Logistiikkatyöntekijän säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.</p>	<p>Säännöllinen työaika-Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) työvuoroluetteloon suunniteltu työvuoro voi olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.</p> <p>Logistiikkatyöntekijän säännöllinen työaika työvuoroluetteloon suunniteltu työvuoro voi työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.</p>
<p>27–52 viikon tasoittumisjakso</p> <p>...</p> <p>Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, sopijaosapuolena työntekijöiden puolelta toimii asianomainen henkilöstöryhmä. Sopimuksen syntyminen edellyttää tällöin kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.</p>	<p>27–52 viikon tasoittumisjakso</p> <p>...</p> <p>Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole valittu tai työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmää ei työnantajan tai työntekijöiden aloitteesta huolimatta ole saatu muodostettua, sopimusosapuolena voivat olla myös työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä. sopijaosapuolena työntekijöiden puolelta toimii asianomainen henkilöstöryhmä. Sopimuksen syntyminen edellyttää tällöin kyseisen henkilöstöryhmän työntekijäryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.</p>
<p>Tasoittumisjärjestelmä</p> <p>3. Työnantajan laatimaan työajan tasoittumisjärjestelmään merkitään:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tasoittumisjakson pituus, • kokonaistyöaika sekä • jakson alkamis- ja päättymispäivä. <p>Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jollei sellaista ole valittu,</p>	<p>Tasoittumisjärjestelmä</p> <p>10. Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää työnantaja ja luottamusmies selvittävät työaikasuunnittelun lähtökohtia, työvoiman käytön tarpeen vaihtelua jakson aikana sekä suhteutetun kuukausipalkan käyttömahdollisuuksia.</p> <p>11. Työnantajan laatimaan työajan tasoittumisjärjestelmään merkitään:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tasoittumisjakson pituus, • kokonaistyöaika sekä

<p>työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.</p> <p>Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää työnantaja ja luottamusmies selvittävät työaikasunnittelun lähtökohtia, työvoiman käytön tarpeen vaihtelua jakson aikana sekä suhteutetun kuukausipalkan käyttömahdollisuuksia.</p> <p>Työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista. Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jakson alkamis- ja päättymispäivä. <p>Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jollei sellaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.</p> <p>12. Työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista. Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista.</p>
<p>Työvuoroluettelo</p> <p>7. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita.</p> <p>Työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon merkitään:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen, • päivittäiset lepoajat sekä • tasoittumisjakson jäljellä oleva viikkojen ja työtuntien määrä sekä näistä laskettu keskimääräinen viikkotyöaika. <p>Työvuoroluettelo laadittaessa työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työvuorojen pituuden, työvuorojen sijoittelun, vapaapäivien ja vuosivapaiden antamisen suhteen.</p> <p>Työvuoroluettelo laadittaessa vältetään epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja.</p> <p>Työajan sijoittelun ja vapaapäivien tulisi vaihdella työntekijöiden kesken.</p> <p>Työvuoron keston tulee olla vähintään 4 tuntia. Työntekijän kanssa kertaluontoisesti sovittaessa tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy tulee käydä työntekijän kanssa läpi ennen työvuoroluettelon laatimista.</p>	<p>Työvuoroluettelo</p> <p>13. Työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon merkitään:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen, • päivittäiset lepoajat • tasoittumisjakson jäljellä oleva viikkojen ja työtuntien määrä sekä näistä laskettu keskimääräinen viikkotyöaika. <p>14. Työvuoroluettelo laadittaessa työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työvuorojen pituuden, työvuorojen sijoittelun, vapaapäivien vapaiden ja vuosivapaiden antamisen suhteen.</p> <p>15. Työvuoroluettelo laadittaessa tulee huomioida seuraavat periaatteet ja suositukset:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työvuoroluettelo laadittaessa vältetään epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja. • Työajan sijoittelun ja vapaapäivien vapaiden tulisi vaihdella työntekijöiden kesken. • Työvuorojen sijoituksessa eri vuorokauden aikoihin ne on suositeltavaa suunnitella työaikaergonomisesti. Suositeltava työvuorojen kiertosuunta on aamu-, päivä-, ilta- ja yövuoro.

Työvuorojen sijoituksessa eri vuorokauden aikoihin ne on suositeltavaa suunnitella työaikaergonomisesti. Suositeltava työvuorojen kiertosuunta on aamu-, päivä-, ilta- ja yövuoro.

Vapaapäiviä edeltävä työvuoro suositellaan järjestettäväksi aamuvuoroksi ja vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi, jos vapaapäiviä on enemmän kuin 1.

Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa työaikalain mukaan.

Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 19 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) työvuoroluettelo voidaan antaa tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Muussa tapauksessa sopimus tulee tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa.

Esimerkki 5.

20 viikon mittainen työajan tasoittumisjärjestelmä ajalle 15.5.–1.10.2023.

Koska jakson pituus on vähintään 19 viikkoa, tasoittumisjärjestelmä on oltava nähtävillä 3 viikkoa ennen jakson alkua eli viimeistään 23.4.2023.

Työntekijät	Työsopimustunnit / viikko	Jakson kokonaistyöaika
Työntekijä A	37,5 tuntia / viikko	375 tuntia

- ~~Vapaapäiviä~~ Vapaata edeltävä työvuoro suositellaan järjestettäväksi aamuvuoroksi ja vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi, jos vapaapäiviä on enemmän kuin 1.

16. Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 19 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) työvuoroluettelo voidaan antaa tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista. Jos työpaikalla on luottamusmies, tai työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä, asiasta sovitaan luottamusmiehen tai työpaikkakohtaisen työryhmän kanssa ~~hänen kanssaan~~. Mikäli työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmää ei työnantajan tai työntekijöiden aloitteesta huolimatta ole saatu muodostettua, sopimusosapuolina voivat olla myös työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä. ~~Muussa tapauksessa sopimus tulee tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa.~~

17. Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa työaikalain mukaan.

Esimerkki 5.

20 viikon mittainen työajan tasoittumisjärjestelmä ajalle 12.5.–28.9.2025.

Koska jakson pituus on vähintään 19 viikkoa, tasoittumisjärjestelmä on oltava nähtävillä 3 viikkoa ennen jakson alkua eli viimeistään 20.4.2025

Työntekijät	Työsopimustunnit / viikko	Jakson kokonaistyöaika
Työntekijä A	37,5 tuntia / viikko	375 tuntia

Työntekijä B	30 tuntia / viikko	300 tuntia
Työntekijä C	20 tuntia / viikko	200 tuntia

Esimerkki 6.

Työvuorot esimerkki 5. olevan tasoittumisjärjestelmän ensimmäiselle viikolle

- työaika enintään 9 t/vrk ja 48 t/vko
- enintään 9 yli 8 työtunnin päivää 3 viikossa
- paikallisesti sovittu 30 minuutin ruokatauoista (r)

Työvuoroluettelo ajalle 15.5.–21.5.2023, tiedoksi viimeistään 23.4.2023.

	Ma 15. 5.	Ti 16. 5.	Ke 17. 5.	To 18. 5.	Pe 19. 5.	La 20. 5.	Su 21. 5.	Yht.	Jäljellä tunteja / viikkoja, keskimäärin t / vko
tt A	V	09 - 17. 30 (r)	12. 30 - 21 (r)	12 - 21 (r)	12 - 21 (r)	09 - 17. 30 (r)	10. 30 - 16	46,5 t	653,5 t / 9 vkoa, keskim. 36,5 t / vko
tt B	13 - 21 (r)	9 - 17 (r)	V	V	13 - 21. 30 (r)	10 - 18 (r)	08 - 17 (r)	39 t	561 t / 9 vkoa, keskim. 29 t / vko
tt C	08 - 16 (r)	10 - 18 (r)	09 - 17. 30 (r)	08 - 17 (r)	V	08 - 16 (r)	V	38 t	362 t / 9 vkoa, keskim. 18 t / vko

Työntekijä B	30 tuntia / viikko	300 tuntia
Työntekijä C	20 tuntia / viikko	200 tuntia

Esimerkki 6.

Työvuorot esimerkki 5. olevan tasoittumisjärjestelmän ensimmäiselle viikolle

- työaika enintään 9 t/vrk ja 48 t/vko
- enintään 9 yli 8 työtunnin päivää 3 viikossa
- paikallisesti sovittu 30 minuutin ruokatauoista (r)

Työvuoroluettelo ajalle ~~15.5.–21.5.2023~~ 12.5.-18.5.2025, tiedoksi viimeistään ~~23.4.2023~~ 20.4.2025.

	Ma 12. 5.	Ti 13. 5.	Ke 14. 5.	To 15. 5.	Pe 16. 5.	La 17. 5.	Su 18. 5.	Yht.	Jäljellä tunteja / viikkoja, keskimäärin t / vko
tt A	V	09 - 17. 30 (r)	12. 30 - 21 (r)	12 - 21 (r)	12 - 21 (r)	09 - 17. 30 (r)	10. 30 - 16	46,5 t	653,5 t / 9 vkoa, keskim. 36,5 t / vko
tt B	13 - 21 (r)	9 - 17 (r)	V	V	13 - 21. 30 (r)	10 - 18 (r)	08 - 17 (r)	39 t	561 t / 9 vkoa, keskim. 29 t / vko
tt C	08 - 16 (r)	10 - 18 (r)	09 - 17. 30 (r)	08 - 17 (r)	V	08 - 16 (r)	V	38 t	362 t / 9 vkoa, keskim. 18 t / vko

<p>Työhönsidonnaisuusaika</p> <p>8. Työhönsidonnaisuusaika vuorokaudessa on, ellei paikallisesti toisin sovita</p> <ul style="list-style-type: none"> • enintään 9 tuntia säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia tai lyhyempi • enintään 10 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 8 tuntia • enintään 11 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 9 tuntia. <p>Määräys koskee myyjää ja myymälätyöntekijää, huolto- ja liikenneasematyöntekijää sekä kioskimyyjää.</p> <p>Työnantaja voi päätöksellään poiketa kalenterivuoden aikana enintään 5 kertaa työhönsidonnaisuusajasta, mikäli se on tarpeen työnantajan määräämän, etäyhteyksin järjestämän kokouksen tai tilaisuuden vuoksi.</p>	<p>Työhönsidonnaisuusaika</p> <p>18. Työhönsidonnaisuusaika työvuoron alusta lukien vuorokaudessa on, ellei paikallisesti toisin sovita</p> <ul style="list-style-type: none"> • enintään 9 tuntia säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia tai lyhyempi • enintään 10 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 8 tuntia • enintään 11 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 9 tuntia. <p>Määräys koskee myyjää ja myymälätyöntekijää, huolto- ja liikenneasematyöntekijää sekä kioskimyyjää.</p> <p>Työnantaja voi päätöksellään poiketa kalenterivuoden aikana enintään 5 kertaa työhönsidonnaisuusajasta, mikäli se on tarpeen työnantajan määräämän, etäyhteyksin järjestämän kokouksen tai tilaisuuden vuoksi.</p> <p>19. Työvuoron ollessa alle 5 tuntia työvuoro tulee antaa yhdenjaksoisena. Seuraava työvuoro ei voi alkaa saman vuorokauden puolella, ellei työntekijän kanssa kertaluonteisesti toisin sovita.</p>
<p>7 § Lepoajat</p>	
<p>Vuorokausilepo</p> <p>9. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaisesti). Sen tulee kuitenkin olla vähintään 9 tuntia.</p> <p>Työntekijän kanssa voidaan kuitenkin edellä mainitusta poiketen kertaluonteisesti sopia, että vuorokausilevon pituus on vähintään 7 tuntia.</p>	<p>7 § Lepoajat</p> <p>Vuorokausilepo</p> <p>1. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaisesti). Sen tulee kuitenkin olla vähintään 9 tuntia.</p> <p>Työntekijän kanssa voidaan kuitenkin edellä mainitusta poiketen kertaluonteisesti sopia, että vuorokausilevon pituus on vähintään 7 tuntia.</p>
	<p>Ruokatauko</p> <p>2. Säännöllisen työajan ollessa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia työntekijällä on vähintään tunnin ruokatauko.</p>

2. Paikallisesti sopimalla ruokatauko voidaan:

- lyhentää enintään 30 minuutilla tai
- poistaa kokonaan, jolloin työntekijä voi ruokailla työaikana.

3. Ruokatauko ei ole työaikaa työntekijän saadessa poistua esteettömästi työpaikalta.

4. Myymäläautotyöntekijän ruokatauko voidaan poistaa, jos hän voi ruokailla työaikana.

4. Ruokataukoa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun.

Kahvitauko

5. ~~Työpäivän pituuden ollessa:~~ Kahvitauot määräytyvät seuraavasti:

Työpäivän pituus	Kahvitauot
alle 4 tuntia	ei kahvitaukoa
4 tuntia – alle 6 tuntia	1 kahvitauko
vähintään 6 tuntia	2 kahvitaukoa.

6. Kahden kahvitauon vaikeuttaessa töiden järjestelyjä annetaan 1 pidempi kahvitauko. Jatkuvasti kassalla työskentelevä työntekijä saa tällöin 1 ylimääräisen tauon, jonka aikana hänellä voidaan teettää muuta työtä.

Taukojen toteutuminen

7. Ruoka- ja kahvitaukoja annettaessa työnantajan on huolehdittava, että ne voidaan tosiasiallisesti pitää ja ohjeistettava, miten työntekijä voi yksin työskennellessä ne järjestää.

8 § Työviikko ja vapaat

	8 § Työviikko ja vapaat Työviikon alkaminen 1. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita.
	Työpäivien määrä 2. Työviikko on keskimäärin 5-päiväinen Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä voivat sopia työntekijän halutessa 6-päiväisestä työviikosta.
	Viikkolepo 3. Viikkolepo määräytyy työaikalain 27 §:n mukaan. 4. Viikkolepo saadaan sijoittaa työviikkojen vaihteeseen siten, että yli puolet lepoajasta on sijoitettava sen viikon puolelle, jonka lepoajasta on kysymys.
Vapaapäivät 1. Työntekijällä on työaikalain viikkolepoajan lisäksi 1 vapaapäivä. Toimihenkilöllä vapaapäivä on kiinteä vapaapäivä ja jos mahdollista lauantai. Edellä mainittua määräystä toimihenkilötyön kiinteästä vapaapäivästä ei tarvitse noudattaa, mikäli siihen on yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy. Perusteltu syy voi liittyä yrityksen tuotanto- tai palvelutoimintaan kuuluviin järjestelyihin, jotka ovat tarpeellisia yrityksen asiakkaiden palvelemiseksi tai muun vastaavan toiminnallisen syyn vuoksi. Työnantajan on pyydettyessä esitettävä kirjalliset perustelut liiketoiminnallisesta tarpeesta. Jos kirjallisia perusteluja ei pyynnöstä huolimatta esitetä 2 viikon kuluessa pyynnön esittämisestä, tulee tästä eteenpäin noudattaa kiinteää vapaapäivää koskevaa määräystä.	Vapaapäivät Vapaat 5. Työntekijällä on työaikalain viikkolepoajan lisäksi 1 vapaapäivä vapaa, jolla tarkoitetaan vähintään 24 tuntia pitkää vapaajaksoa. Vapaa on merkattava työvuoroluetteloon. 6. Toimihenkilöllä vapaapäivä vapaa on kiinteä vapaapäivä ja jos mahdollista lauantai. Edellä mainittua määräystä toimihenkilötyön kiinteästä vapaasta vapaapäivästä ei tarvitse noudattaa, mikäli siihen on yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy. Perusteltu syy voi liittyä yrityksen tuotanto- tai palvelutoimintaan kuuluviin järjestelyihin, jotka ovat tarpeellisia yrityksen asiakkaiden palvelemiseksi tai muun vastaavan toiminnallisen syyn vuoksi. Työnantajan on pyydettyessä esitettävä kirjalliset perustelut liiketoiminnallisesta tarpeesta. Jos kirjallisia perusteluja ei pyynnöstä

	<p>huolimatta esitetä 2 viikon kuluessa pyynnön esittämisestä, tulee tästä eteenpäin noudattaa kiinteää vapaapäivää koskevaa määräystä.</p>
<p>Tasoittumisjakso ja vapaapäivät</p> <p>2. Tasoittumisjakson aikana on oltava yhtä monta työehtosopimuksen mukaista vapaapäivää kuin jaksossa on viikkoja.</p> <p>Tasoittumisjaksoa käytettäessä voidaan työehtosopimuksen mukainen vapaapäivä siirtää viikolta toiselle. Toimihenkilötyössä vapaapäivien siirtäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaisesti), ellei kyseessä ole edellä mainittu yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy.</p> <p>Siirrettäessä vapaapäivä viikolta toiselle on siirrettävä vapaapäivä aina liitettävä jonkin toisen vapaan yhteyteen. Vapaapäivien yhdenjaksoisesta antamisesta voidaan sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) toisin.</p>	<p>Tasoittumisjakso ja vapaapäivät vapaa</p> <p>7. Tasoittumisjakson aikana on oltava yhtä monta työehtosopimuksen mukaista vapaapäivää vapaata kuin jaksossa on viikkoja.</p> <p>8. Tasoittumisjaksoa käytettäessä voidaan työehtosopimuksen mukainen vapaapäivä vapaa siirtää viikolta toiselle. Toimihenkilötyössä vapaapäivien vapaiden siirtäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaisesti), ellei kyseessä ole edellä mainittu yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy.</p> <p>Siirrettäessä vapaapäivä vapaa viikolta toiselle on siirrettävä vapaapäivä aina liitettävä jonkin toisen vapaan yhteyteen. Vapaapäivien yhdenjaksoisesta antamisesta voidaan sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) toisin.</p> <p>9. Mikäli tasoittumisjakson aikana ei ole suunniteltu kaikkia työehtosopimuksen mukaisia vapaita, korvataan saamatta jäänyt vapaa rahakorvauksena tasoittumisjakson päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Rahakorvaus saadaan jakamalla työntekijän työsopimuksessa sovittu viikkotyöaika 5:llä.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat kertaluontoisesti sopia saamatta jääneen vapaan pitämisestä vastaavana palkallisena vapaana. Vapaat annetaan ensisijaisesti saman kalenterivuoden aikana, kuitenkin viimeistään seuraavan kalenterivuoden huhtikuun loppuun mennessä. Työntekijän aloitteesta voidaan kirjallisesti sopia, että vapaat annetaan viimeistään seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä.</p>
<p>Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen</p> <p>6. Vuosivapaa annetaan 7,5 tunnin pituisena työpäivänä.</p>	<p>Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen</p> <p>21. Vuosivapaa annetaan 7,5 tunnin pituisena työpäivänä työvuorona.</p> <p>...</p>

<p>...</p> <p>Vapaapäivien sijoittelu</p> <p>10. Vapaapäivät sijoitetaan seuraavasti:</p>	<p>Vapaiden sijoittelu</p> <p>10. Vapaapäivät sijoitetaan seuraavasti:</p> <p>29. Työvuoroluettelo laadittaessa vapaapäivien vapaiden välissä voi olla enintään 8 työpäivää työvuoroa. Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) vapaapäivien vapaiden välissä voi olla enintään 10 työpäivää työvuoroa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan (ks. myös logistiikkatyöntekijöitä koskeva pöytäkirja).</p> <p>Työntekijän kanssa voidaan edellä mainitusta poiketen sopia kertaluontoisesti, että vapaapäivien vapaiden välissä voi olla enintään 11 työpäivää työvuoroa.</p> <p>...</p>
<p>10.1. Peräkkäiset vapaat</p> <p>Työntekijälle annetaan kalenterivuoden aikana vähintään 20 peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmää.</p> <p>Edellä mainituista peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmistä työntekijälle annetaan kalenterivuoden aikana vähintään 17 viikonloppuvapaata, eli perjantai-lauantai, lauantai–sunnuntai tai sunnuntai–maanantai -vapaapäiväyhdistelmää.</p> <p>Viikonloppuvapaista vähintään 9 annetaan lauantai–sunnuntai vapaapäiväyhdistelmänä, ellei työntekijä työskentele vain viikonloppuisin.</p> <p>Peräkkäisten vapaiden antamisesta voidaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sopia toisin.</p> <p>Vuosilomalle sijoittuvat viikonloput lasketaan saaduiksi viikonloppuvapaiksi.</p>	<p>10.1. Peräkkäiset vapaat Vapaapäiväyhdistelmät</p> <p>30. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden aikana vähintään 7 pitkä viikonloppuvapaata ja 8 muuta vapaapäiväyhdistelmää 20 peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmää.</p> <p>Pitkällä viikonloppuvapaalla tarkoitetaan vapaata, joka alkaa viimeistään perjantaina klo 22 ja päättyy aikaisintaan maanantaina klo 06. Pitkän viikonloppuvapaan tulee kestää kuitenkin yhdenjaksoisesti vähintään 59 tuntia.</p> <p>Vapaapäiväyhdistelmällä tarkoitetaan yhdenjaksoista vapaata, jonka pituus on vähintään 59 tuntia.</p> <p>Edellä esitetystä voidaan poiketa perustellusta syystä. Perusteltu syy voi liittyä yrityksen tuotanto- tai palvelutoimintaan kuuluviin järjestelyihin, jotka ovat tarpeellisia yrityksen asiakkaiden palvelemiseksi tai muun vastaavan toiminnallisen syyn, kuten säännöllisen vuorokierron vuoksi.</p>

Jos työsuhde ei ole jatkunut koko kalenterivuotta, annetaan peräkkäisiä vapaita ja viikonloppuvapaita vastaavassa suhteessa.

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.

~~Edellä mainituista peräkkäisten vapaapäivien yhdistelmistä työntekijälle annetaan kalenterivuoden aikana vähintään 17 viikonloppuvapaata, eli perjantai-lauantai, lauantai-sunnuntai tai sunnuntai-maanantai-vapaapäiväyhdistelmää.~~

~~Viikonloppuvapaista vähintään 9 annetaan lauantai-sunnuntai vapaapäiväyhdistelmänä, ellei työntekijä työskentele vain viikonloppuisin.~~

~~Peräkkäisten vapaiden Vapaapäiväyhdistelmien antamisesta voidaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sopia toisin.~~

~~Vuosilomalle sijoittuvat viikonloput lasketaan saaduiksi viikonloppuvapaiksi.~~

Jos työsuhde ei ole jatkunut koko kalenterivuotta, annetaan pitkiä viikonloppuvapaita ja muita vapaapäiväyhdistelmiä ~~peräkkäisiä vapaita ja viikonloppuvapaita~~ vastaavassa suhteessa.

Pitkiä viikonloppuvapaita ja muita vapaapäiväyhdistelmiä on suositeltavaa sijoitella tasaisesti pitkin kalenterivuotta.

~~Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.~~

10.2. Sunnuntaivapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana vähintään 22 työstä vapaata sunnuntaita, ellei toisin sovita 23 §:n mukaisesti. Jos työsuhde ei ole jatkunut koko kalenterivuotta, on työstä vapaita sunnuntaita vastaavassa suhteessa.

Työntekijälle annetaan sunnuntai tai kirkollinen juhlapäivä vapaaksi perustellusta perhesyystä hänen ilmoitettuaan siitä ennen työvuoroluettelon laatimista.

Edellä esitetty ei koske huolto- ja liikenneasematyöntekijöitä eikä kioskimyyjää.

10.2. Sunnuntaivapaa

31. Työntekijällä on kalenterivuoden aikana vähintään 22 työstä vapaata sunnuntaita, ellei toisin sovita 23 §:n mukaisesti. Jos työsuhde ei ole jatkunut koko kalenterivuotta, on työstä vapaita sunnuntaita vastaavassa suhteessa.

Työntekijälle annetaan sunnuntai tai kirkollinen juhlapäivä vapaaksi perustellusta perhesyystä hänen ilmoitettuaan siitä ennen työvuoroluettelon laatimista.

Edellä esitetty ei koske huolto- ja liikenneasematyöntekijöitä eikä kioskimyyjää.

<p>Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.</p>	<p>Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.</p>
<p>10.3. Aattovapaa Seuraavista aattopäivistä tulee vakinaisella työntekijällä olla 2 vapaana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pääsiäislauantai • juhannusaatto • jouluaatto • uudenvuodenaatto. <p>Toimihenkilöllä vapaapäiviä ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto ja jouluaatto, ellei kyseessä ole 7 §:n 1. kohdassa määritelty yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy, jolloin tämän määräyksen sijaan noudatetaan kohdan 10.3. aattovapaamääräyksiä muilta osin.</p> <p>Työsuhteen alkamisvuonna aattovapaat annetaan, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa.</p> <p>Vuosilomalle sijoittuvat aattopäivät lasketaan saaduiksi aattovapaiksi.</p> <p>Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.</p> <p>Työnantaja voi korvata aattovapaat maksamalla kyseisinä päivinä tehdystä säännöllisestä työstä 100 %:lla korotettu palkka.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat kertaluonteisesti sopia aattovapaamääräyksistä toisin.</p>	<p>10.3. Aattovapaa 32. Seuraavista aattopäivistä tulee vakinaisella työntekijällä olla 2 vapaana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pääsiäislauantai • juhannusaatto • jouluaatto • uudenvuodenaatto. <p>Toimihenkilöllä vapaapäiviä ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto ja jouluaatto, ellei kyseessä ole 7 §:n 1. kohdassa määritelty yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy, jolloin tämän määräyksen sijaan noudatetaan kohdan 10.3. aattovapaamääräyksiä muilta osin.</p> <p>Aattovapaan poikkeuksellinen toteutuminen Kahden vuorokauden puolelle sijoittuvien työvuorojen osalta aattovapaa katsotaan saaduksi, jos myös aattoa seuraava pyhäpäivävuorokausi on työntekijän vapaa. Seuraava työvuoro voi alkaa aattoa seuraavan pyhäpäivävuorokauden jälkeisenä päivänä aikaisintaan klo 06.</p> <p><i>Esimerkki:</i> Työntekijän työvuoro sijoittuu aattonaatto- ja jouluaattoyöille klo 22–06. Työntekijän seuraava työvuoro alkaa 26.12. klo 06. Vaikka työntekijän työvuoro päättyy jouluaaton puolella klo 06, katsotaan aattovapaa saaduksi, sillä työntekijällä on joulupäivä kokonaisuudessaan vapaa.</p> <p>Aattovapaan antaminen Työsuhteen alkamisvuonna aattovapaat annetaan, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa.</p> <p>Vuosilomalle sijoittuvat aattopäivät lasketaan saaduiksi aattovapaiksi.</p> <p>Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.</p>

	<p>Työnantaja voi korvata aattovapaat maksamalla kyseisinä päivinä tehdystä säännöllisestä työstä 100 %:lla korotettu palkka.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat kertaluonteisesti sopia aattovapaamääräyksistä toisin.</p>
	<p>Vapaat ja poissaolot</p> <p>33. Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaita.</p>
<p>9 § Yötyö</p>	
<p>11 § Muut työaikajärjestelyt</p>	
<p>Varallaolo ja hätätyö</p> <p>12. Varallaolo ja hätätyö määräytyvät työaikalain mukaan.</p> <p>Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan työajan ulkopuolella työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä sopivat varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.</p> <p>Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.</p>	<p>Varallaolo ja hätätyö</p> <p>12. Varallaolo ja hätätyö määräytyvät työaikalain mukaan.</p> <p>Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan työajan ulkopuolella työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä sopivat varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.</p> <p>Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.</p>
<p>Liukuva työaika</p> <p>13. Liukuvasta työajasta sovitaan kulloinkin voimassa olevan työaikalain mukaisesti. Keskimääräinen säännöllinen työaika viikossa määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan.</p>	<p>Liukuva työaika</p> <p>13. Liukuvasta työajasta sovitaan kulloinkin voimassa olevan työaikalain mukaisesti. Keskimääräinen säännöllinen työaika viikossa määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan.</p>

<p>Liukuvan työajan järjestelyn tarkoituksena on antaa työntekijälle itsenäinen päätösvalta päivittäisen työn alkamis- ja päättymisajankohdista.</p> <p>Työnantajan on työntekijän pyynnöstä pyrittävä antamaan kertyneet säännöllisen työajan ylittymät kokonaisina vapaapäivinä.</p>	<p>Liukuvan työajan järjestelyn tarkoituksena on antaa työntekijälle itsenäinen päätösvalta päivittäisen työn alkamis- ja päättymisajankohdista.</p> <p>Työnantajan on työntekijän pyynnöstä pyrittävä antamaan kertyneet säännöllisen työajan ylittymät kokonaisina vapaapäivinä.</p>
<p>Muut työaikajärjestelyt</p> <p>14. Työehtosopimuksen liitteinä olevissa pöytäkirjoissa on esitetty muita työaikajärjestelyitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arkipyhäjärjestelmä (s. 109) • Vuosityöajan lyhennys (s. 114) • Joustava kokoaikatyö (s. 120) • Kokoaikatyön tarjoaminen (s. 123) • Lisätyön tarjoaminen (s. 125) • Työaikapankki (s. 127) 	<p>Muut työaikajärjestelyt</p> <p>14. Työehtosopimuksen liitteinä olevissa pöytäkirjoissa on esitetty muita työaikajärjestelyitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arkipyhäjärjestelmä (s. 109) • Vuosityöajan lyhennys (s. 114) • Joustava kokoaikatyö (s. 120) • Kokoaikatyön tarjoaminen (s. 123) • Lisätyön tarjoaminen (s. 125) • Työaikapankki (s. 127)
<p>13 § Työpalkat</p>	
<p>4. PALKKAUS</p> <p>11 § Työpalkat</p> <p>Palkan suuruus</p> <p>1. Palkan suuruuteen vaikuttavat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työtehtävät • koulutus • palvelusvuodet • lisät <p>työntekemispaikkakunta.</p>	<p>4. PALKKAUS</p> <p>13 § Työpalkat</p> <p>Palkan suuruus</p> <p>1. Palkan suuruuteen vaikuttavat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työtehtävät ja niiden vaativuus • koulutus • palvelusvuodet • lisät • työntekemispaikkakunta. <p>Kaikille ammattiryhmille yhteiset vaativuusluokitukset ovat palkkaliitteessä (muiden ammattiryhmien osalta, pois lukien logistiikkatyöntekijät ja toimihenkilöt, vaativuusluokitus tulee voimaan viimeistään 1.10.2026).</p>
<p>3. Kokemus muussa ammatissa otetaan huomioon kohtuullisessa määrin, jos se osittain vastaa työssä vaadittavaa ammattikokemusta. Tämä pyritään toteamaan työsopimusta tehtäessä.</p>	<p>3. Kokemus muussa ammatissa otetaan huomioon kohtuullisessa määrin, jos se osittain vastaa työssä vaadittavaa ammattikokemusta. Tämä pyritään toteamaan työsopimusta tehtäessä.</p>

<p><i>Esimerkki 26.</i> Myyjänä aiemmin työskennellyt henkilö palkataan toiseen yritykseen varastotehtäviin. Tällöin palvelusaikaa laskettaessa menetellään kohdan 3. mukaisesti.</p>	<p><i>Esimerkki 26.</i> Myyjänä aiemmin työskennellyt henkilö palkataan toiseen yritykseen varastotehtäviin. Tällöin palvelusaikaa laskettaessa menetellään kohdan 3. mukaisesti.</p> <p>4. Työntekijälle, jolla ei ole 11 §:n 2. kohdassa mainittua kokemusta tai 5. kohdassa mainittua koulutusta, voidaan maksaa 85 %:n ao. vaativuusluokan 2. vuoden palkasta, kunnes 1 vuosi työkokemusta on täynnä. 1. vuoden jälkeen maksetaan ao. palkkaryhmän 2. vuoden työntekijän palkkaa.</p>
<p>Koulutus</p> <p>4. Työtehtävään liittyvän ammatillisen tutkinnon suorittanut on heti palkkataulukon 3. vuoden työntekijä.</p> <p><i>Esimerkki 27.</i> Työntekijällä on 2 vuotta työkokemusta myyjänä ennen, kun hän suorittaa liiketalouden perustutkinnon (merkonomi). Tutkinnon suoritettuaan hän siirtyy 3. vuoden työntekijäksi. Ilman tutkintotodistusta hän olisi jatkanut vuoden ajan 1. vuoden työntekijänä ennen siirtymistä seuraavaan vuosiporaaseen. Tutkinnon suorittamisesta hän hyötyi työkokemustautallaan yhden vuoden.</p>	<p>Koulutus</p> <p>4. Työtehtävään liittyvän ammatillisen tutkinnon suorittanut on heti palkkataulukon 3. vuoden työntekijä.</p> <p><i>Esimerkki 27.</i> Työntekijällä on 2 vuotta työkokemusta myyjänä ennen, kun hän suorittaa liiketalouden perustutkinnon (merkonomi). Tutkinnon suoritettuaan hän siirtyy 3. vuoden työntekijäksi. Ilman tutkintotodistusta hän olisi jatkanut vuoden ajan 1. vuoden työntekijänä ennen siirtymistä seuraavaan vuosiporaaseen. Tutkinnon suorittamisesta hän hyötyi työkokemustautallaan yhden vuoden.</p> <p><i>Esimerkki 28.</i></p> <p>Työntekijä on työskennellyt 6 kuukautta kodinkoneliikkeessä osa-aikaisena myyjänä. Työntekijä on suorittanut lisäksi liiketalouden perustutkinnon (merkonomi), mutta tutkinto on suoritettu myyjän kokemuksen hankkimisen jälkeen. Liiketalouden perustutkinnon suorittamisen myötä työntekijä on heti 3. vuoden työntekijä ja hänelle maksetaan heti 3. vuoden palkka. Aikaisempaa kodinkoneliikkeessä hankittua kokemusta ei huomioida tässä tilanteessa. Työntekijä alkaa kerryttää työsuhteen alusta lukien kokemusta kohti 5. vuoden palkkaa, ja uusi porras saavutetaan 2 vuoden päästä.</p>

	<p><i>Esimerkki 29</i></p> <p>Työntekijä on työskennellyt 5 vuotta sisustuskaupassa myyjänä. Työntekijällä on liikeloudenperustutkinto (merkonomi). Työntekijä valmistui tähän siinä vaiheessa, kun hänellä oli 3 vuotta kokemusta myyjänä toimimisesta. Koska työntekijällä on 5 vuoden työkokemus myyjän tehtävistä, hänelle maksetaan 5. vuoden palkka. Tutkinnolla ei ole vaikutusta työntekijän palkan määrittelyssä, sillä se on suoritettu sen jälkeen, kun työntekijällä jo oli 3 vuotta työkokemusta.</p>
<p>Koululaispalkka 10. Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle voidaan maksaa koululaispalkkaa yhteensä enintään 2 kuukaudelta.</p> <p>Koululaisen palkka on 70 % kunkin vaativuusluokan 1. vuoden palkasta.</p> <p>Koululaisen työskenneltä tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa 2 kuukautta palkka määräytyy harjoittelijan mukaan.</p>	<p>Koululaispalkka 10. Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle voidaan maksaa koululaispalkkaa yhteensä enintään 2 kuukaudelta.</p> <p>Koululaisen palkka on 70 % kunkin vaativuusluokan 1. vuoden palkasta.</p> <p>Koululaisen työskenneltä tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa 2 kuukautta palkka määräytyy harjoittelijan mukaan 11 §:n 4. kohdan mukaan.</p>
<p>14 § Myyjät ja myymälätyöntekijät</p>	
<p>12 § Myyjät ja myymälätyöntekijät Harjoittelu aika 1. Harjoittelu aika on 1 vuosi.</p> <p>Harjoittelijan palkka on 85 % palkkaryhmä B1:n (1.6.2024 alkaen palkkaryhmä B:n) 1. vuoden palkasta.</p> <p>Harjoitteluaian jälkeen maksetaan ao. palkkaryhmän 1. vuoden palkkaa.</p>	<p>14 § Myyjät ja myymälätyöntekijät Harjoittelu aika 1. Harjoittelu aika on 1 vuosi.</p> <p>Harjoittelijan palkka on 85 % palkkaryhmä B1:n (1.6.2024 alkaen palkkaryhmä B:n) 1. vuoden palkasta.</p> <p>Harjoitteluaian jälkeen maksetaan ao. palkkaryhmän 1. vuoden palkkaa.</p>
<p>Vaativuustasot 2. Vaativuustasot ovat Myyjä I ja Myyjä II.</p>	<p>Vaativuustasot (poistuu 1.10.2026, siirtymämääräykset erikseen) 2. Vaativuustasot ovat Myyjä I ja Myyjä II.</p>

<p>Työntekijä kuuluu siihen vaativuustasoon, jonka mukaista työtä hän tekee pääosan työajastaan.</p> <p>Työntekijä kuuluu Myyjä I:een, elleivät työtehtävät edellytä hänen kuulumistaan Myyjä II:een.</p> <p>Työntekijä kuuluu Myyjä II:een työn ollessa erityisen vaativaa ja edellyttäessä erityistä koulutusta tai pitkäaikaisella kokemuksella hankittua vaativaa ammattitaitoa.</p> <p>Työntekijän kuuluminen Myyjä II:een edellyttää lisäksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • myyntiartikkeleiden tavanomaista parempaa erikoistuntemusta • taitoa antaa asiakasohjausta ja -neuvontaa tuotteiden toimintaperiaatteista. <p>Myyjä II:n mukaisia työtehtäviä ovat muun muassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lihamestarin työt lajitelmiltaan ja myynnin määrältään suurehkoissa elintarvikemyymälöissä ja -osastoissa • sekä vastaavaa vaativuustasoa edellyttävät myyntitehtävät muissa myymälöissä, kuten esimerkiksi: <ul style="list-style-type: none"> - rakennus- ja LVI-tarvikkeiden myyntitehtävät myyjän tehdessä asiakkaan esittämien piirustusten tai ohjeiden perusteella kustannuslaskelmiin perustuvia myyntitarjouksia - myyntitehtävät, jotka edellyttävät tuotekokonaisuuksien tarjontaa asiakkaan esittämien valmiiden työsuunnitelmien perusteella. 	<p>Työntekijä kuuluu siihen vaativuustasoon, jonka mukaista työtä hän tekee pääosan työajastaan.</p> <p>Työntekijä kuuluu Myyjä I:een, elleivät työtehtävät edellytä hänen kuulumistaan Myyjä II:een.</p> <p>Työntekijä kuuluu Myyjä II:een työn ollessa erityisen vaativaa ja edellyttäessä erityistä koulutusta tai pitkäaikaisella kokemuksella hankittua vaativaa ammattitaitoa.</p> <p>Työntekijän kuuluminen Myyjä II:een edellyttää lisäksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • myyntiartikkeleiden tavanomaista parempaa erikoistuntemusta • taitoa antaa asiakasohjausta ja -neuvontaa tuotteiden toimintaperiaatteista. <p>Myyjä II:n mukaisia työtehtäviä ovat muun muassa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lihamestarin työt lajitelmiltaan ja myynnin määrältään suurehkoissa elintarvikemyymälöissä ja -osastoissa • sekä vastaavaa vaativuustasoa edellyttävät myyntitehtävät muissa myymälöissä, kuten esimerkiksi: <ul style="list-style-type: none"> — rakennus- ja LVI-tarvikkeiden myyntitehtävät myyjän tehdessä asiakkaan esittämien piirustusten tai ohjeiden perusteella kustannuslaskelmiin perustuvia myyntitarjouksia — myyntitehtävät, jotka edellyttävät tuotekokonaisuuksien tarjontaa asiakkaan esittämien valmiiden työsuunnitelmien perusteella.
<p>Vastuulisä</p> <p>8. Työntekijälle maksetaan vastuulisä hänen vastatessaan ja huolehtiessaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osastosta tai tuoteryhmästä 	<p>Vastuulisä (poistuu 1.10.2026, siirtymämääräykset erikseen)</p> <p>8. Työntekijälle maksetaan vastuulisä hänen vastatessaan ja huolehtiessaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osastosta tai tuoteryhmästä • toisten työntekijöiden ohjauksesta, valvonnasta ja työaika-suunnitelmien tekemisestä

- toisten työntekijöiden ohjauksesta, valvonnasta ja työaikasuunnitelmien tekemisestä
- myynti- ja mainossuunnittelusta ja raportoinnista.

Vastuulisä on vähintään 5 % taulukkopalkasta.

Tehtävien ja vastuiden ollessa lähellä esihenkilön tehtäviä lisä maksetaan 5 % suurempana.

Myymlänhoitajan sijaisuuslisä

9. Sijaisuuslisä maksetaan myymälänhoitajan sijaiselle.

Lisän suuruuteen vaikuttavat:

- työntekijän alallaoloaika
- sijaisuuden kesto
- myymälän koko.

Lisän suuruus on vähintään:

Vakinaisten työntekijöiden määrä (alle 37,5 tuntia tekevät työajan suhteessa)	Lisä %
4-5	5
6-10	10
11-20	15
21-	20

Maksettaessa 11 §:n 6. kohdan mukaista lisää (tilapäinen siirto) myymälänhoitajan sijaisuuslisää ei makseta.

- myynti- ja mainossuunnittelusta ja raportoinnista.

Vastuulisä on vähintään 5 % taulukkopalkasta.

Tehtävien ja vastuiden ollessa lähellä esihenkilön tehtäviä lisä maksetaan 5 % suurempana.

Myymlänhoitajan sijaisuuslisä (poistuu 1.10.2026, siirtymämääräykset erikseen)

9. Sijaisuuslisä maksetaan myymälänhoitajan sijaiselle.

Lisän suuruuteen vaikuttavat:

- työntekijän alallaoloaika
- sijaisuuden kesto
- myymälän koko.

Lisän suuruus on vähintään:

Vakinaisten työntekijöiden määrä (alle 37,5 tuntia tekevät työajan suhteessa)	Lisä %
4-5	5
6-10	10
11-20	15
21-	20

Maksettaessa 11 §:n 6. kohdan mukaista lisää (tilapäinen siirto) myymälänhoitajan sijaisuuslisää ei makseta.

15 § Logistiikkatyöntekijät

13 § Logistiikkatyöntekijät

Harjoittelu-aika

1. Harjoittelu-aika on 1 vuosi.

Harjoittelijan palkka on 85 % ko. vaativuusluokan 1. vuoden palkasta.

Pakastevarastolisä

9. Pakastevarastossa tehdyiltä tunneilta maksetaan 20 %:lla korotettu palkka.

Pääasiallisesti pakastevarastossa työskentelevälle työntekijälle lisä maksetaan kaikilta tunneilta.

Työryhmän vanhin (nokkamies)

10. Työryhmän vanhin on erikseen nimetty logistiikkatyöntekijä, joka:

- työskentelee pysyvästi kaupan logistiikan esihenkilön apuna työnjohtotehtävissä ja
- tekee myös tavanomaista logistiikkatyötä.

Taulukkopalkka on palkkaryhmä B2:n 8. vuoden taulukkopalkka korotettuna vähintään 10 %:lla.

Työryhmän vanhinta (nokkamies) koskeva määräys on voimassa 31.12.2023 asti.

Vaativuusluokitus (1.1.2024 alkaen)

12. Logistiikkatehtävien vaativuusluokitukset ovat palkkaliitteessä.

15 § Logistiikkatyöntekijät

Harjoittelu-aika

1. Harjoittelu-aika on 1 vuosi.

Harjoittelijan palkka on 85 % ko. vaativuusluokan 1. vuoden palkasta.

Pakastevarastolisä

9. Pakastevarastossa tehdyiltä tunneilta maksetaan 20 %:lla korotettu palkka.

Pääasiallisesti pakastevarastossa työskentelevälle työntekijälle lisä maksetaan kaikilta tunneilta.

Työryhmän vanhin (nokkamies)

10. Työryhmän vanhin on erikseen nimetty logistiikkatyöntekijä, joka:

- työskentelee pysyvästi kaupan logistiikan esihenkilön apuna työnjohtotehtävissä ja
- tekee myös tavanomaista logistiikkatyötä.

Taulukkopalkka on palkkaryhmä B2:n 8. vuoden taulukkopalkka korotettuna vähintään 10 %:lla.

Työryhmän vanhinta (nokkamies) koskeva määräys on voimassa 31.12.2023 asti.

Vaativuusluokitus (1.1.2024 alkaen)

12. Logistiikkatehtävien vaativuusluokitukset ovat palkkaliitteessä.

16 § Toimihenkilöt

14 § Toimihenkilöt

Harjoittelu-aika

1. Harjoittelu-aika on kullekin toimihenkilölalalle tulevalle 1 vuosi.

16 § Toimihenkilöt

Harjoittelu-aika

1. Harjoittelu-aika on kullekin toimihenkilölalalle tulevalle 1 vuosi.

<p>Harjoittelu-aika edellytetään toimihenkilölle tultaessa suoritettavaksi ainoastaan kerran.</p> <p>Harjoittelijan palkka on 85 % toimihenkilön ko. vaativuustason 1. vuoden palkasta.</p>	<p>Harjoittelu-aika edellytetään toimihenkilölle tultaessa suoritettavaksi ainoastaan kerran.</p> <p>Harjoittelijan palkka on 85 % toimihenkilön ko. vaativuustason 1. vuoden palkasta.</p>
<p>Vaativuustasot</p> <p>3. Toimihenkilöiden vaativuusluokitukset ovat palkkaliitteessä.</p>	<p>Vaativuustasot</p> <p>3. Toimihenkilöiden vaativuusluokitukset ovat palkkaliitteessä.</p>
<p>17 § Muut ammattiryhmät</p>	
<p>15 § Muut ammattiryhmät</p> <p>1. Tämän pykälän ammattiryhmiin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyin poikkeuksin.</p> <p>Pika- ja noutotukkutyöntekijät</p> <p>2. Pika- ja noutotukkutyöntekijän palkka määräytyy 13 §:n mukaan lukuun ottamatta 13 §:n 3., 5. ja 7. kohtia.</p> <p>Vahtimestarit</p> <p>3. Vahtimestarin palkka määräytyy työsopimuksen mukaan.</p> <p>Työajan määräytyessä myymälässä työskentelevän työntekijän työajan perusteella maksetaan ilta-, aattoilta-, yö- ja lauantailisä 12 §:n 3.–6. kohtien mukaan.</p> <p>Työajan määräytyessä muulla perusteella maksetaan ilta-, yö- ja lauantailisä 13 §:n 2., 4. ja 6. kohtien mukaan. Lisät voidaan sopia osaksi kokonaispalkkaa.</p> <p>Lähetit</p> <p>4. Harjoittelu-aika on 1 vuosi.</p>	<p>17 § Muut ammattiryhmät</p> <p>1. Tämän pykälän ammattiryhmiin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyin poikkeuksin.</p> <p>Teknisen tukkukaupan yritysmyynti- ja ostotoimintatehtävä</p> <p>2. Yritysmyyjien ja -ostajien työ- ja palkkaehdot määräytyvät toimihenkilöitä koskevien määräysten mukaan.</p> <p>3. Työehtosopimuksen palkkaehdot eivät koske palkkaliitteen vaativuusluokituksen mukaisessa ammatillisesti asiantuntijatehtäväksi luokitellussa erityisen vaativassa myynti- ja ostotehtävässä työskenteleviä työntekijöitä, joiden palkka muodostuu osin tai kokonaan provisio-palkasta. Työnantaja ja työntekijä keskustelevat kuitenkin vuosittain palkkauksesta ja sen määräytymisen perusteista.</p> <p>Pika- ja noutotukkutyöntekijät (poistuu 1.10.2026)</p> <p>2. Pika- ja noutotukkutyöntekijän palkka määräytyy 13 §:n mukaan lukuun ottamatta 13 §:n 3., 5. ja 7. kohtia.</p> <p>Vahtimestarit</p> <p>3. Vahtimestarin palkka määräytyy työsopimuksen mukaan.</p>

Harjoittelijan palkka on 85 % palkkaryhmä A:n 1. vuoden palkasta.

Korjausompelijat

5. Korjausompelijan palkkaryhmä on B1.

Siivoajat

6. Kello 18.00–22.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen iltalisä. Kello 22.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen yölisä. Ilta- ja yölisä maksetaan kaksinkertaisena sunnuntaina, kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.

7. Viikkotyöpäivien määrä voidaan sopia työsopimuksessa.

Työajan määräytyessä myymälässä työskentelevän työntekijän työajan perusteella maksetaan ilta-, aattoilta-, yö- ja lauantailisä 12 §:n 3.–6. kohtien mukaan.

Työajan määräytyessä muulla perusteella maksetaan ilta-, yö- ja lauantailisä 13 §:n 2., 4. ja 6. kohtien mukaan.

Lisät voidaan sopia osaksi kokonaispalkkaa.

Lähetit

~~4. Harjoittelu-aika on 1 vuosi.~~

~~Harjoittelijan palkka on 85 % palkkaryhmä A:n 1. vuoden palkasta.~~

Korjausompelijat

~~5. Korjausompelijan palkkaryhmä on B1.~~

Visualistit (voimaantulo 1.10.2026)

3. Visualistien työ- ja palkkaehdot määräytyvät myyjiä koskevien määräysten mukaan. Visualisteihin noudatetaan Kaupan työehtosopimuksen somistajia koskevaa ammattiryhmäpöytäkirjaa 30.9.2026 asti.

Siivoajat

6. Kello 18.00–22.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen iltalisä. Kello 22.00–06.00 tehdystä työstä maksetaan palkkaliitteen mukainen yölisä. Ilta- ja yölisä maksetaan kaksinkertaisena sunnuntaina, kirkollisena juhla-, vapun- ja itsenäisyyspäivänä.

7. Viikkotyöpäivien määrä voidaan sopia työsopimuksessa.

19 § Tilapäinen poissaolo

17 § Tilapäinen poissaolo
Äkillinen sairaus perheessä

19 § Tilapäinen poissaolo
Äkillinen sairaus perheessä

<p>1. Työntekijälle pyritään antamaan mahdollisuus lyhyeen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairauden johdosta.</p> <p>2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalle, huoltajan avio- tai avopuolisolle tai huoltajalle, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, maksetaan palkka 1–3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä 16 §:n mukaan.</p> <p>Palkanmaksun edellytyksenä on, että</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>...</p>	<p>1. Työntekijälle pyritään antamaan mahdollisuus lyhyeen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairauden johdosta.</p> <p>2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalle, huoltajan avio- tai avopuolisolle tai huoltajalle, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, maksetaan palkka 1–3 kalenteripäivään sisältyviltä työpäiviltä 16 §:n mukaan.</p> <p>Palkanmaksun edellytyksenä on, että</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Työnantaja voi velvoittaa esittämään terveydenhuollon ammattilaisen antaman todistuksen tai muun työnantajan hyväksymän selvityksen, mikäli katsoo sen perustellusta syystä tarpeelliseksi.</p> <p>...</p>
<p><i>uusi esitys vaikeasti sairaan lapsen (kohta 9) ja vuosilomaetuuksien (kohta 10) väliin</i></p>	<p>Lapsettomuushoidot</p> <p>10. Työntekijä on oikeutettu palkattomaan poissaoloon käydessään lapsettomuushoitoon liittyvässä tutkimuksessa tai toimenpiteessä, mikäli käynti on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttäten. Työntekijän tulee ilmoittaa käynnistään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.</p>
<p>22 § Vuosiloma</p>	
<p>Loman antaminen</p> <p>...</p>	<p>Loman antaminen</p> <p>...</p>

Loma ja vapaapäivä

4. Loman alkamiseen vapaapäivänä tarvitaan työntekijän suostumus. Vähintään 6 päivän loma voi alkaa ilman työntekijän suostumusta hänen maanantaivapaa-päivänään.

Enintään 3 päivän lomaan ei voi sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta.

Vähintään 6 päivän loman päättyessä muuna arkipäivänä kuin lauantaina työntekijällä on tällä viikolla lomapäivien lisäksi vapaapäivä.

Vähintään 6 päivän pituisen lakisääteisen vuosiloman

- alkaessa maanantaina on loman alkamista edeltävä sunnuntai vapaapäivä, ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita.
- päättyessä lauantaina on loman päättymistä seuraava sunnuntai vapaapäivä, ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita.

Loman alle jäävä työaika

Kokonaisen maanantaista lauantaihin sijoittuvan vuosilomaviikon työajallinen arvo on työsopimuksessa sovittu viikkotyöaika.

Yhden vuosilomapäivän työajallinen arvo on työsopimuksessa sovittu viikkotyöaika jaettuna viidellä.

Loma ja vapaapäivä

4. Loman alkamiseen vapaapäivänä tarvitaan työntekijän suostumus. Vähintään 6 päivän loma voi alkaa ilman työntekijän suostumusta hänen maanantaivapaa-päivänään.

Enintään 3 päivän lomaan ei voi sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta.

Jos työntekijän loma alkaa maanantaina – perjantaina, vapaapäiviä ei tällä viikolla tarvitse antaa.

Loman päättyessä

- maanantaina työntekijälle on annettava kyseisellä viikolla vähintään 2 vapaapäivää.
- tiistaina työntekijälle on annettava kyseisellä viikolla vähintään 1 vapaapäivä.
- keskiviikkona tai myöhemmin ei vapaapäiviä tarvitse kyseisellä viikolla antaa lainkaan.

Mikäli yritys käyttää tasoittumisjärjestelmää, ei edellä mainittuja vapaapäiviä tarvitse antaa myöskään kuluvan tasoittumisjakson aikana. Jos työntekijällä on kiinteä vapaapäivä, noudatetaan kuitenkin sitä.

Edellä sanotusta poiketen vähintään 6 päivän pituisen lakisääteisen vuosiloman

- alkaessa maanantaina on loman alkamista edeltävä sunnuntai vapaapäivä, ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita.
- päättyessä lauantaina on loman päättymistä seuraava sunnuntai vapaapäivä, ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita

23 § Lomaraha

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

8. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti lomarahan pitämisestä vastaavana palkallisena vapaana.

Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Työntekijän sairastuessa lomarahavapaaseen noudatetaan vuosilomalain säännöksiä.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

8. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti lomarahan pitämisestä vastaavana palkallisena vapaana.

Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.

Työntekijän sairastuessa lomarahavapaaseen noudatetaan vuosilomalain säännöksiä.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi osaamisen kehittämiseksi

Työntekijällä on oikeus vaihtaa lomaraha tai osa lomarahasta vastaavaan palkalliseen vapaaseen. Vapaata käytetään kulloinkin voimassa olevan opintovapaalain mukaiseen opintovapaa-oikeuden perustavaan tai muuhun vastaavaan, työntekijän omaehtoiseen osaamista kehittäväan koulutukseen, mikäli lomarahan vaihtaminen vapaaksi ei aiheuttaisi yritykselle tuntuvaa haittaa.

Työntekijän tulee esittää pyyntö mahdollisimman hyvissä ajoin. Työnantajalla on oikeus pyynnöstä saada perusteltu selvitys siitä, mihin työntekijä käyttää lomarahavapaataan.

...

25 § Työpaikkakohtainen sopiminen

8. SOPIMINEN TYÖPAIKALLA

8. SOPIMINEN TYÖPAIKALLA

23 § Työpaikkakohtainen sopiminen

1. Työpaikkakohtaisessa sopimisessa sopijaosapuolia ovat:

- työnantaja ja luottamusmies,
- työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä tai
- työnantaja ja työntekijä, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.

Työpaikkakohtainen sopimus:

- on tehtävä kirjallisesti
- voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi
- toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
- yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
- sopimuksen päätyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

3. Työpaikkakohtainen sopimus tehdään erillisenä asiakirjana, ei osana työsopimusta. Työpaikkakohtaisen sopimuksen irtisanominen ei johda työsopimuksen irtisanomiseen, vaan se on irtisanottavissa itsenäisenä sopimuksena.

25 § Työpaikkakohtainen sopiminen

1. Työpaikkakohtaisessa sopimisessa sopijaosapuolia ovat:

- työnantaja ja luottamusmies
- työnantaja ja työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä tai
- työnantaja ja työntekijä, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.

• Mikäli työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmää ei työnantajan tai työntekijöiden aloitteesta huolimatta saada muodostettua, sopimusosapuolina voivat olla myös työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä.

Kaupan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä. Työryhmässä on vähintään kaksi edustajaa, ellei tätä suurempi määrä olisi tarkoituksenmukainen yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne huomioiden.

Jos työntekijät ovat valinneet luottamusmiehen, tulee työryhmän perustamisesta sopia työnantajan ja luottamusmiehen kanssa. Tällöin luottamusmiehestä tulee työryhmän jäsen.

Työryhmän edustajat valitaan luottamusmieskautta vastaavaksi toimikaudeksi.

Mikäli toimikauden aikana valitaan luottamusmies, työryhmä lakkaa, ellei luottamusmies hyväksy työryhmän jatkamista kuluvan toimikauden loppuun saakka. Tällöin hänestä tulee työryhmän jäsen.

Työnantajan on edistettävä työryhmän jäsenten osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen tehtävän hoitamiseksi.

Työnantajan tulee mahdollistaa, että työryhmän jäsenet voivat käsitellä neuvottelujen aikana työpaikkakohtaista sopimusta ja sen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Tällainen käsittely on toteutettava tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.

Työpaikkakohtainen sopimus:

- on tehtävä kirjallisesti
- voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi
- toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
- yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla
- sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

3. Työpaikkakohtainen sopimus tehdään erillisenä asiakirjana, ei osana työsopimusta. Työpaikkakohtaisen sopimuksen irtisanominen ei johda työsopimuksen irtisanomiseen, vaan se on irtisanottavissa itsenäisenä sopimuksena.

27 § Erinäiset määräykset

PAMin valtuuston ja hallituksen jäsen

5. Palvelualojen ammattiliitto PAMin valtuuston jäsenelle järjestetään mahdollisuus osallistua valtuuston kokouksiin sekä liittokokouksiin ja hallituksen jäsenelle hallituksen kokouksiin.

PAMin valtuuston ja hallituksen jäsen hallintoelinten kokoukset

5. Palvelualojen ammattiliitto PAMin hallituksen, valtuuston, sopimusalatoimikunnan ja valiokunnan jäsenelle sekä liittokokousedustajalle järjestetään mahdollisuus osallistua ~~valtuuston kokouksiin sekä liittokokouksiin ja hallituksen jäsenelle hallituksen~~ em. hallintoelinten kokouksiin, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa painavaa estettä. Työntekijän tulee ilmoittaa kokoukseen osallistumisestaan, mikäli mahdollista ennen ko. kokouksen ajankohdan sisältävän työvuoroluettelon laatimista tai niin pian kuin mahdollista sekä esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

28 § Erimielisyydet	
<p>10. NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA</p> <p>26 § Erimielisyydet <i>Paikalliset neuvottelut</i></p> <p>1. Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kanssa.</p> <p>Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan 2 kappaleena erimielisyyssmuistio.</p> <p>...</p>	<p>10. NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA TYÖRAUHA</p> <p>28 § Erimielisyydet <i>Paikalliset neuvottelut</i></p> <p>1. Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kanssa.</p> <p>Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan 2 kappaleena erimielisyyssmuistio.</p> <p>Työtehtävän vaativuusluokittelua koskevaa erimielisyysprosessia on täsmennetty palkkaliitteen kohdassa X.</p> <p>...</p>
30 § Sopimuksen voimassaolo	
<p>11. VOIMASSAOLO</p> <p>28 § Sopimuksen voimassaolo</p> <p>1. Sopimus on voimassa 31.1.2022 asti.</p> <p>2. Sopimus jatkuu 31.1.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.</p> <p>3. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset, muutoin irtisanominen on mitätön.</p>	<p>11. VOIMASSAOLO</p> <p>30 § Sopimuksen voimassaolo</p> <p>1. Sopimus on voimassa 31.1.2028 asti.</p> <p>2. Sopimus jatkuu 31.1.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.</p> <p>3. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset, muutoin irtisanominen on mitätön.</p>

Pöytäkirjat

Asennus- ja huoltotehtävät Asentajat ja huoltomiehet

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee asentajia ja huoltomiehiä.
2. Pöytäkirja ei koske huolto- ja liikenneasemien huoltoasentajia eikä kiinteistöhuoltomiehiä.
3. Asentajiin ja huoltomiehiin noudatetaan soveltuvin osin työehtosopimuksen määräyksiä jäljempänä esitetyin poikkeuksin.
4. Työehtosopimuksen 7 §:n määräyksiä noudatetaan siten kuin on sovittu myyjien ja logistiikkatyöntekijöiden osalta.
5. Työehtosopimuksen 4 luvun määräyksiä ei noudateta lukuun ottamatta osakuukauden palkkaa (11 § 10. kohta).

2 § Ohjeelliset ansioluvut ja vähimmäispalkka

1. Ohjeelliset ansioluvut sisältävät kuukausipalkan mukaan lukien bonukset, lisät ja luontoisedut.

Vaativuustaso	Ohjeellinen ansioluku
1.	1 750–2 050 euroa
2.	1 900–2 350 euroa
3.	2 150–2 600 euroa

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee **asennus- ja huoltotehtävissä työskenteleviä työntekijöitä asentajia ja huoltomiehiä.**
2. Pöytäkirja ei koske huolto- ja liikenneasemien huoltoasentajia eikä kiinteistöhuoltajia **kiinteistöhuoltomiehiä.**
3. **Asennus- ja huoltotehtävissä työskenteleviin työntekijöihin Asentajiin ja huoltomiehiin** noudatetaan soveltuvin osin työehtosopimuksen määräyksiä jäljempänä esitetyin poikkeuksin.
4. Työehtosopimuksen 7 §:n määräyksiä noudatetaan siten kuin on sovittu myyjien ja logistiikkatyöntekijöiden osalta.
5. Työehtosopimuksen 4 luvun määräyksiä ei noudateta lukuun ottamatta osakuukauden palkkaa (11 § 10. kohta).

2 § Ohjeelliset ansioluvut ja vähimmäispalkka

- 1. Ohjeelliset ansioluvut sisältävät kuukausipalkan mukaan lukien bonukset, lisät ja luontoisedut.**

Vaativuustaso	Ohjeellinen ansioluku
1.	1 750–2 050 euroa
2.	1 900–2 350 euroa

Ohjeelliset ansioluvut eivät ole sitovia vähimmäispalkkoja.

Vaativuustasot

2. Vaativuustasot ovat:

1. taso

- pääosin rutiininomaiset asennus-, kokoonpano- ja kaapelointityöt
- helpohkot laitteiden ja koneiden huolto- ja korjaustyöt
- määräaikaishuolto-, puhdistus-, testaus- ja säätötyöt

2. taso

- rutiininomaista vaativimmat, itsenäisesti hoidettavat asennus- ja kokoonpanotyöt
- ohjauksen alaisena hoidettavat vaativat asennus- ja kokoonpanotyöt
- itsenäisesti hoidettavat laitteiden ja koneiden huolto- ja korjaustyöt

3. taso

- itsenäisesti hoidettavat vaativat asennus- ja kokoonpanotyöt
- itsenäisesti hoidettavat vaativat laitteiden, koneiden ja järjestelmien asiakaspalvelu-, käyttöönotto- ja ylläpitotyöt.

Kunkin vaativuustason sisällä työsuorituksen, ammattitaidon ja henkilökohtaisten ominaisuuksien tulisi vaikuttaa palkkauksen suuruuteen, esimerkiksi:

- *työsuoritus*
määrä, nopeus, laatu ja tulos
- *ammattitaito*

3.

2 150–2 600 euroa

Ohjeelliset ansioluvut eivät ole sitovia vähimmäispalkkoja.

Vaativuustasot

2. Vaativuustasot ovat:

1. taso

- ~~pääosin rutiininomaiset asennus-, kokoonpano- ja kaapelointityöt~~
- ~~helpohkot laitteiden ja koneiden huolto- ja korjaustyöt~~
- ~~määräaikaishuolto-, puhdistus-, testaus- ja säätötyöt~~

2. taso

- ~~rutiininomaista vaativimmat, itsenäisesti hoidettavat asennus- ja kokoonpanotyöt~~
- ~~ohjauksen alaisena hoidettavat vaativat asennus- ja kokoonpanotyöt~~
- ~~itsenäisesti hoidettavat laitteiden ja koneiden huolto- ja korjaustyöt~~

3. taso

- ~~itsenäisesti hoidettavat vaativat asennus- ja kokoonpanotyöt~~
- ~~itsenäisesti hoidettavat vaativat laitteiden, koneiden ja järjestelmien asiakaspalvelu-, käyttöönotto- ja ylläpitotyöt.~~

Kunkin ~~vaativuustason~~ sisällä ~~työsuorituksen,~~ ~~ammattitaidon~~ ja henkilökohtaisten ominaisuuksien tulisi vaikuttaa palkkauksen suuruuteen, esimerkiksi:

- ~~työsuoritus~~
~~määrä, nopeus, laatu ja tulos~~

koulutuksella ja kokemuksella hankitut taidot ja tiedot suhteessa työn vaatimiin taitoihin ja tietoihin, ammattitaidon käytettävyys ja monipuolisuus, ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen

- *henkilökohtaiset ominaisuudet*

luotettavuus, täsmällisyys, aloitteellisuus ja työtehtäviin liittyvä kielitaito.

Vähimmäispalkka

3. Asentajan ja huoltomiehen vähimmäispalkat ovat palkkaliitteessä.

3 § Matkakustannukset

1. Kilometri- tai vastaavia korvauksia maksetaan asunnon ja työkohteen väliseltä matkalta tämän ollessa olennaisesti pitempi kuin asunnon ja varsinaisen työpaikan välinen matka.

2. Sen lisäksi mitä ateriakorvauksesta on sovittu työehtosopimuksessa, ateriakorvausta ei makseta henkilölle, jos hänellä on oikeus saada ruokailulipuke joko luontoisetuna tai maksamalla siitä verotusarvo.

3. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen 22 §:n määräyksiä.

4 § Lomaraha

1. Lomaraha voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan paikallisesti sopimalla.

2. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen 21 §:n määräyksiä lukuun ottamatta 8. kohtaa.

- ~~ammattitaito~~

~~koulutuksella ja kokemuksella hankitut taidot ja tiedot suhteessa työn vaatimiin taitoihin ja tietoihin, ammattitaidon käytettävyys ja monipuolisuus, ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen~~

- ~~henkilökohtaiset ominaisuudet~~

~~luotettavuus, täsmällisyys, aloitteellisuus ja työtehtäviin liittyvä kielitaito.~~

Vähimmäispalkka (voimassa 1.10.2026 asti)

3. ~~Asentajan ja huoltomiehen~~ Asennus- ja huoltotehtävissä työskentelevien työntekijöiden vähimmäispalkat ovat palkkaliitteessä.

3 § Matkakustannukset

1. Kilometri- tai vastaavia korvauksia maksetaan asunnon ja työkohteen väliseltä matkalta tämän ollessa olennaisesti pitempi kuin asunnon ja varsinaisen työpaikan välinen matka.

~~2. Sen lisäksi mitä ateriakorvauksesta on sovittu työehtosopimuksessa, ateriakorvausta ei makseta henkilölle, jos hänellä on oikeus saada ruokailulipuke joko luontoisetuna tai maksamalla siitä verotusarvo.~~

3. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen 22 §:n määräyksiä.

4 § Lomaraha

~~1. Lomaraha voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan paikallisesti sopimalla.~~

~~2. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen 21 §:n määräyksiä lukuun ottamatta 8. kohtaa.~~

Huolto- ja liikenneasemapöytäkirja

Huolto- ja liikenneasematyöntekijät

...

3 § Palkat

3. Harjoittelu-aika on 1 vuosi.

Autonpesijä sekä huolto- ja liikenneaseman siivooja ovat heti 1. vuoden työntekijöitä.

Harjoittelijan palkka on 85 % kunkin ammatin alimman palkkaryhmän 1. vuoden palkasta.

Palkkaryhmät

2. Palkkaryhmät

TES-nimike	Palkkaryhmä	Palkkaryhmä 1.6.2024 alkaen
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä I	A	A
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä I	B1	B
Huoltoasentaja I	B2	B
Huoltoasentaja II	C1	C
Huoltoasentaja III	C2	C

Huolto- ja liikenneasematyöntekijät

...

3 § Palkat

~~3. Harjoittelu-aika on 1 vuosi.~~

~~Autonpesijä sekä huolto- ja liikenneaseman siivooja ovat heti 1. vuoden työntekijöitä.~~

~~Harjoittelijan palkka on 85 % kunkin ammatin alimman palkkaryhmän 1. vuoden palkasta.~~

Palkkaryhmät

2. Palkkaryhmät

TES-nimike	Palkkaryhmä	Palkkaryhmä 1.6.2024 alkaen
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä I	A	A
Huolto- ja liikenneasematyöntekijä I	B1	B
Huoltoasentaja I	B2	B
Huoltoasentaja II	C1	C
Huoltoasentaja III	C2	C

Palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä työtä työntekijä tekee pääosan työajastaan.

Huolto- ja liikenneasematyöntekijä kuuluu palkkaryhmään B1 (1.6.2024 alkaen B) hänen työskennellessä sellaisella huolto- tai liikenneasemalla, jossa on:

- vähintään 2000 artikkelin päivittäistavarakauppa tai
- sellainen kahvila/ravintola, jossa omassa keittiössä valmistetaan lounas- tai vastaavia ruoka-annoksia ja anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

Muuten työntekijä kuuluu palkkaryhmään A.

Työntekijän tehdessä pääosan työajastaan avustavaa työtä hän kuuluu palkka-ryhmään A.

...

Huoltoasentajien vaativuustasot

6. Huoltoasentajien vaativuustasot ovat töiden pääasiallisuuden perusteella seuraavat:

Huoltoasentaja I: Voitelu-, öljynvaihto- ja alustatyöt, pakoputkiston korjaus- ja rengastyöt sekä auton koriin liittyvät huoltotyöt.

Huoltoasentaja I:n palkkaryhmä on B2 (1.16.2024 alkaen B).

Huoltoasentaja II: Määräaikais- ja merkkihuoltojen suorittaminen, jarru-, kytkin- ja ohjauslaitetyöt sekä ns. testaukset ja niiden aiheuttamat säätötyöt.

Huoltoasentaja II:n palkkaryhmä on C1 (1.6.2024 alkaen C).

Palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä työtä työntekijä tekee pääosan työajastaan.

Huolto- ja liikenneasematyöntekijä kuuluu palkkaryhmään B1 (~~1.6.2024 alkaen B~~) hänen työskennellessä sellaisella huolto- tai liikenneasemalla, jossa on:

- vähintään 2000 artikkelin päivittäistavarakauppa tai
- sellainen kahvila/ravintola, jossa omassa keittiössä valmistetaan lounas- tai vastaavia ruoka-annoksia ja anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia.

Muuten työntekijä kuuluu palkkaryhmään A.

Työntekijän tehdessä pääosan työajastaan avustavaa työtä hän kuuluu palkka-ryhmään A.

...

Huoltoasentajien vaativuustasot

6. Huoltoasentajien vaativuustasot ovat töiden pääasiallisuuden perusteella seuraavat:

Huoltoasentaja I: Voitelu-, öljynvaihto- ja alustatyöt, pakoputkiston korjaus- ja rengastyöt sekä auton koriin liittyvät huoltotyöt.

Huoltoasentaja I:n palkkaryhmä on B2 (~~1.16.2024 alkaen B~~).

Huoltoasentaja II: Määräaikais- ja merkkihuoltojen suorittaminen, jarru-, kytkin- ja ohjauslaitetyöt sekä ns. testaukset ja niiden aiheuttamat säätötyöt.

Huoltoasentaja II:n palkkaryhmä on C1 (~~1.6.2024 alkaen C~~).

Huoltoasentaja III: Vaativat asennustyöt, esimerkiksi moottorin ja voimansiirtolaitteiden sekä diesellaitteiden korjaus.

<p>Huoltoasentaja III: Vaativat asennustyöt, esimerkiksi moottorin ja voimansiirtolaitteiden sekä diesellaitteiden korjaus.</p> <p>Huoltoasentaja III:n palkkaryhmä on C2 (1.6.2024 alkaen C).</p> <p>...</p>	<p>Huoltoasentaja III:n palkkaryhmä on C2 (1.6.2024 alkaen C).</p> <p>...</p>
<p>Kioskimyyjät</p>	
<p>...</p> <p>2 § Palkat</p> <p>1. Kioskimyyjän palkkaryhmä on B1 (1.6.2024 alkaen B).</p> <p>...</p>	<p>...</p> <p>2 § Palkat</p> <p>1. Kioskimyyjän palkkaryhmä on B (voimassa x.x.2026 asti). 1 (1.6.2024 alkaen B).</p> <p>...</p>
<p>Somistajat (voimassa 1.10.2026 asti)</p>	
<p>1 § Ulottuvuus</p> <p>1. Pöytäkirja koskee somistajia ja somistajaharjoittelijoita.</p> <p>2. Somistajiin ja somistajaharjoittelijoihin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyn poikkeuksin.</p> <p>2 § Työpalkat</p> <p>Palvelusaika</p> <p>1. Palvelusaikaan lasketaan tämän pöytäkirjan tarkoittamassa ammatissa työskennelty aika.</p> <p>Palvelusaika tarkoittaa kyseisessä vaativuustasossa työskenneltyä aikaa.</p>	<p>1 § Ulottuvuus</p> <p>1. Pöytäkirja koskee somistajia ja somistajaharjoittelijoita.</p> <p>2. Somistajiin ja somistajaharjoittelijoihin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä alla esitetyn poikkeuksin.</p> <p>2 § Työpalkat</p> <p>Palvelusaika</p> <p>1. Palvelusaikaan lasketaan tämän pöytäkirjan tarkoittamassa ammatissa työskennelty aika.</p> <p>Palvelusaika tarkoittaa kyseisessä vaativuustasossa työskenneltyä aikaa.</p>

2. Siirto vaativuustasossa määräytyy työehtosopimuksen 11 §:n 7. kohdan mukaan.

Vaativuustasot

3. Vaativuustasot ovat Somistaja I ja Somistaja II.

Somistaja kuuluu Somistaja I:een, elleivät työtehtävät edellytä hänen kuulumistaan Somistaja II:een.

Somistaja II:een kuuluu somistaja, joka itsenäisesti runko-ohjeen mukaan suunnittelee ja tekee ikkunoiden, myyntipisteiden tai shoppien somistuksia tai hoitaa lehti-ilmoituksia.

Erityisen vaativa somistus

4. Somistajan tehdessä erityisen vaativaa somistusta hänelle maksetaan vähintään Somistaja II:n palkkaa 20 %:lla korotettuna.

Erityisen vaativaa somistusta on esimerkiksi:

- sarjamainosteiden suunnittelu
- myymälöiden ja tavaratalojen vaativat mainonnalliset sisustusratkaisut
- messu- tai näyttelyosastojen suunnittelu
- näytöksien showtekniikan järjestely.

Työskentely vaativammassa tehtävässä

5. Lisä määräytyy työehtosopimuksen 11 §:n 5. kohdan mukaan.

Lisä voidaan maksaa myös somistajalle, joka:

- on nimetty työryhmän vanhimaksi
- työskentelee toistuvasti likaisissa, raskaissa tai muuten poikkeuksellisissa olosuhteissa.

3 § Työasut

1. Työnantaja hankkii vakinaiselle somistajalle käyttökelpoisen työasun.

~~2. Siirto vaativuustasossa määräytyy työehtosopimuksen 11 §:n 7. kohdan mukaan.~~

~~**Vaativuustasot**~~

~~3. Vaativuustasot ovat Somistaja I ja Somistaja II.~~

~~Somistaja kuuluu Somistaja I:een, elleivät työtehtävät edellytä hänen kuulumistaan Somistaja II:een.~~

~~Somistaja II:een kuuluu somistaja, joka itsenäisesti runko-ohjeen mukaan suunnittelee ja tekee ikkunoiden, myyntipisteiden tai shoppien somistuksia tai hoitaa lehti-ilmoituksia.~~

~~**Erityisen vaativa somistus**~~

~~4. Somistajan tehdessä erityisen vaativaa somistusta hänelle maksetaan vähintään Somistaja II:n palkkaa 20 %:lla korotettuna.~~

~~Erityisen vaativaa somistusta on esimerkiksi:~~

- ~~•sarjamainosteiden suunnittelu~~
- ~~•myymälöiden ja tavaratalojen vaativat mainonnalliset sisustusratkaisut~~
- ~~•messu- tai näyttelyosastojen suunnittelu~~
- ~~•näytöksien showtekniikan järjestely.~~

~~**Työskentely vaativammassa tehtävässä**~~

~~5. Lisä määräytyy työehtosopimuksen 11 §:n 5. kohdan mukaan.~~

~~Lisä voidaan maksaa myös somistajalle, joka:~~

- ~~•on nimetty työryhmän vanhimaksi~~
- ~~•työskentelee toistuvasti likaisissa, raskaissa tai muuten poikkeuksellisissa olosuhteissa.~~

~~**3 § Työasut**~~

~~1. Työnantaja hankkii vakinaiselle somistajalle käyttökelpoisen työasun.~~

2. Työnantaja omistaa ja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.

~~2. Työnantaja omistaa ja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.~~

Tukkumyyjät ja -ostajat (voimassa 1.10.2026 asti)

1 § Ulottuvuus

1. Pöytäkirja koskee tukkukaupan tukkumyyjiä ja myyntityöhön liittyvässä asiakasneuvonnassa työskenteleviä.

2. Pöytäkirja ei koske tukkumyyjiä, joka saa osan tai koko palkan provisiona.

2 § Vaativuustasot

1. Vaativuustasoihin sijoittelussa otetaan huomioon mm. seuraavia vaativuustekijöitä:

- tehtävän edellyttämä aktiivisuus ja itsenäisyys
- vastuu ja itsenäisen päätöksenteon laajuus
- tehtävän edellyttämä erityisasiantuntemus
- liiketaloudellisten tekijöiden hallinta
- suunnittelutehtävät
- uusien asiakkaiden hankinta
- ohjaus- ja esihenkilötehtävät.

2. Tukkumyyjien vaativuustasot ovat seuraavat:

Tukkumyyjä I

Normaali myyntityö, jolle on tyypillistä:

- myynti ja tarjonta ohjeiden mukaan
- tilausten vastaanotto
- myyntimatkat ohjeiden mukaan
- täydennystilaukset
- vastaavan tasoinen ostotyö ohjeiden mukaan.

Tukkumyyjä I:n palkkaryhmä on D.

~~1 § Ulottuvuus~~

~~1. Pöytäkirja koskee tukkukaupan tukkumyyjiä ja myyntityöhön liittyvässä asiakasneuvonnassa työskenteleviä.~~

~~2. Pöytäkirja ei koske tukkumyyjiä, joka saa osan tai koko palkan provisiona.~~

~~2 § Vaativuustasot~~

~~1. Vaativuustasoihin sijoittelussa otetaan huomioon mm. seuraavia vaativuustekijöitä:~~

- ~~• tehtävän edellyttämä aktiivisuus ja itsenäisyys~~
- ~~• vastuu ja itsenäisen päätöksenteon laajuus~~
- ~~• tehtävän edellyttämä erityisasiantuntemus~~
- ~~• liiketaloudellisten tekijöiden hallinta~~
- ~~• suunnittelutehtävät~~
- ~~• uusien asiakkaiden hankinta~~
- ~~• ohjaus- ja esihenkilötehtävät.~~

~~2. Tukkumyyjien vaativuustasot ovat seuraavat:~~

~~Tukkumyyjä I~~

~~Normaali myyntityö, jolle on tyypillistä:~~

- ~~• myynti ja tarjonta ohjeiden mukaan~~
- ~~• tilausten vastaanotto~~
- ~~• myyntimatkat ohjeiden mukaan~~
- ~~• täydennystilaukset~~
- ~~• vastaavan tasoinen ostotyö ohjeiden mukaan.~~

~~Tukkumyyjä I:n palkkaryhmä on D.~~

Tukkumyyjä II

Vaativa myyntityö, jolle on tyypillistä:

- vastuu tavararyhmän kaikkien artikkeleiden tarjonnasta ja myynnistä
- osallistuminen myös ostotoimintaan
- asiakkaiden ohjaus ja neuvonta
- myynnin edistäminen
- myyntimatkat ohjeiden mukaan
- vastaavan tasoinen ostotyö.

Tukkumyyjä III

Erittäin vaativa myyntityö, jolle on tyypillistä:

- tehtävien itsenäisyys, esimerkiksi vuosisopimusten, asiakkaiden ja tarjousten suhteen
- vaativien markkinointitehtävien itsenäinen suunnittelu, toteutus ja seuranta
- vastaavan tasoinen ostotyö.

Tukkumyyjä II:n ja III:n taulukkopalkat ovat palkkaliitteessä.

3 § Muut määräykset

Muuten noudatetaan työehtosopimuksen ja sen toimihenkilöiden työehtomääräyksiä.

Tukkumyyjä II

Vaativa myyntityö, jolle on tyypillistä:

- vastuu tavararyhmän kaikkien artikkeleiden tarjonnasta ja myynnistä
- osallistuminen myös ostotoimintaan
- asiakkaiden ohjaus ja neuvonta
- myynnin edistäminen
- myyntimatkat ohjeiden mukaan
- vastaavan tasoinen ostotyö.

Tukkumyyjä III

Erittäin vaativa myyntityö, jolle on tyypillistä:

- tehtävien itsenäisyys, esimerkiksi vuosisopimusten, asiakkaiden ja tarjousten suhteen
- vaativien markkinointitehtävien itsenäinen suunnittelu, toteutus ja seuranta
- vastaavan tasoinen ostotyö.

Tukkumyyjä II:n ja III:n taulukkopalkat ovat palkkaliitteessä.

3 § Muut määräykset

Muuten noudatetaan työehtosopimuksen ja sen toimihenkilöiden työehtomääräyksiä.

Arkipyhjärjestelmä

4. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla vapaapäivä:

- arkipyhäviikolla
- 2 edeltävänä viikkona
- 2 seuraavana viikkona tai
- tasoittumisjärjestelmässä.

Toimihenkilön työajan lyhennys tasoittumisjärjestelmässä edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti), ellei

4. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla vapaapäivä:

- arkipyhäviikolla
- 2 edeltävänä viikkona
- 2 seuraavana viikkona tai
- tasoittumisjärjestelmässä.

Mikäli kokoaikaisen työntekijän työajan lyhennys annetaan muulloin kuin kyseisenä työaikaa lyhentävänä arkipyhäpäivänä eikä työntekijä ole tasoittumisjärjestelmän piirissä, työntekijä ja työnantaja voivat

kyseessä ole työehtosopimuksen 7 §:n 1. kohdassa määritelty yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy.

Lauantain ollessa kiinteä vapaapäivä se on vapaa myös arkipyhäviikolla.

kertaluontoisesti sopia, että kyseisenä maanantaista perjantaihin sijoittuvana arkipyhäpäivänä työskentelystä ei makseta kaksinkertaista palkkaa (TES 10 § 3. kohta). Siirretyksi sovittu arkipyhävapaa annetaan viikonloppuvapaan yhteydessä.

Toimihenkilön työajan lyhennys tasoittumisjärjestelmässä edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti), ellei kyseessä ole työehtosopimuksen 7 §:n 1. kohdassa määritelty yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy.

Lauantain ollessa kiinteä vapaapäivä se on vapaa myös arkipyhäviikolla.

Kokoaikatyön tarjoaminen

1. Kokoaikatyön tarjoamista koskevan mallin käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) tässä mainituin poikkeuksin. Työntekijöiden osalta sopijapuolena toimii luottamusmies tai asianomainen henkilöstöryhmä. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Henkilöstöryhmän tapauksessa sopimuksen syntyminen edellyttää kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.

..

1. Kokoaikatyön tarjoamista koskevan mallin käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) tässä mainituin poikkeuksin. Työntekijöiden osalta sopijapuolena toimii luottamusmies tai työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmä. ~~asianomainen henkilöstöryhmä~~. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmää ei työnantajan tai työntekijöiden aloitteesta huolimatta ole saatu muodostettua, sopijapuolina voivat olla myös työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä. Työntekijäryhmän ~~Henkilöstöryhmän~~ tapauksessa sopimuksen syntyminen edellyttää kyseisen ~~henkilöstöryhmän~~ työntekijäryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.

...

Palkkaliite

Ammattitehtävien vaativuusluokitus ja palkkaryhmät 1.10.2026 alkaen

	Ammattitehtävä	Vaativa ammattitehtävä	Erytisammattitehtävä	Ammatillinen asiantuntijatehtävä
	<p>Tehtävässä edellytetään tavanomaista ammatillista osaamista ja käytännön työmenetelmien hallintaa, joka voidaan hankkia (työpaikka)koulutuksella tai (ammatti)alan työkokemuksella.</p> <p>Vaadittava tavanomainen ammatillinen osaaminen voi liittyä esimerkiksi tuotteisiin, palveluihin, prosessiin, koneisiin tai järjestelmiin.</p> <p>Tehtävät toistuvat pääosin samankaltaisina, mutta niihin liittyvät päätöksentekotilanteet voivat edellyttää harkintaa ohjeiden ja ratkaisumallien puitteissa.</p> <p>Vuorovaikutustilanteet ovat pääasiassa tietojen välittämistä ja jakamista eri sidosryhmien kanssa ja voivat edellyttää myös vähäistä opastamista tai ohjaamista.</p> <p>Tehtävään voi liittyä pienten kokonaisuuksien vastuu, esim. pienestä tuote-, palvelu tai muusta työkokonaisuudesta.</p>	<p>Tehtävässä edellytetään amatillista erityisosaamista, joka voidaan hankkia tehtävään sopivan (työpaikka)koulutuksen ja/tai monipuolisen tai pidemmän (ammatti)alan kokemuksen kautta.</p> <p>Vaadittavat ammatilliset erityistiedot ja -taidot voivat liittyä esim. tuotteisiin, palveluihin, (myynti)prosessiin, koneisiin, (tieto)järjestelmiin, ohjelmistoihin tai vuorovaikutustilanteisiin. Esimerkiksi myynti- tai asiakaspalveluprosessi voi olla yksilöllinen ja kestoltaan pidempi kuin yksittäinen myynti- tai asiakaspalvelutapahtuma.</p> <p>Päätöksentekotilanteet edellyttävät harkintaa yleisluonteisten ohjeiden ja ratkaisumallien puitteissa.</p> <p>Vuorovaikutus eri sidosryhmien kanssa voi edellyttää neuvontaa, opastamista ja ohjaamista.</p> <p>Tehtävään voi liittyä työn organisointivastuuta tai esimerkiksi vastuu (myynti)prosessista, palvelu- tai muusta työkokonaisuudesta.</p>	<p>Tehtävä edellyttää laajempaan kokonaisuuteen tai prosessiin liittyvää osaamista. Osaaminen hankitaan tyypillisesti ammatillisen koulutuksen ja/tai vankan kokemuksen kautta.</p> <p>Tehtävässä edellytetään syvällistä ja/tai laajaa erityisosaamista esimerkiksi tuotteisiin, palveluihin, (myynti)prosesseihin, koneisiin, (tieto)järjestelmiin, ohjelmistoihin tai vuorovaikutustilanteisiin liittyen.</p> <p>Päätöksentekotilanteet ovat vaihtelevia ja edellyttävät ongelmien itsenäistä selvittämistä ammatillisen erityisosaamisen pohjalta, ts. valmiita ratkaisumalleja ei välttämättä ole heti saatavilla.</p> <p>Tehtävään liittyvä vuorovaikutus on tyypillisesti vaikuttamista eri tahoihin ja/tai muiden toimintaan ja valintoihin.</p> <p>Tehtävään liittyy vastuu esimerkiksi laajasta tai vaativasta työ- tai palvelukokonaisuudesta tai prosessista ja/tai työn organisointivastuuta, asiakas- tai</p>	<p>Ammatillinen asiantuntijatehtävä, jossa edellytetään tyypillisesti teoreettista koulutusta tai muulla tavoin hankittua vastaavaa osaamista.</p> <p>Työ sisältää itsenäistä ongelmien analysointia ja ratkaisujen tuottamista.</p> <p>Työtä ohjaa väljästi määritellyt menettelytavat ja päätösten tueksi on haettava, yhdisteltävä ja analysoitava itsenäisesti tietoa. Valmiita ratkaisumalleja ei tyypillisesti ole aina saatavilla.</p> <p>Vuorovaikutus on luonteeltaan asiantuntijana vaikuttamista ja työ vaatii tyypillisesti neuvottelutaitoja.</p> <p>Tehtävässä ollaan vastuussa asioiden valmisteluista ja/tai ratkaisuista ja asiantuntijan näkemyksillä on merkitystä tehtäessä päätöksiä ko. asiakokonaisuuteen liittyen.</p>

			tietojärjestelmävastuuta taikka taloudellista vastuuta.	
B	C	D		Sopimuspalkka
<p>Edellä mainitusta poiketen toimihenkilö kuuluu palkkaryhmään A, mikäli kyseessä on vaativuudeltaan selkeästi tavanomaisesta ammattitehtävästä poikkeava suorittava rutiinitehtävä, jota voidaan hoitaa ilman aikaisempaa kokemusta ja vain lyhyen opastuksen/perehdytyksen jälkeen. Edellytyksenä on, että tehtävät toistuvat samankaltaisina, tehtävä ei sisällä itsenäisiä päätöksentekotilanteita ja työhön on olemassa yksityiskohtaiset ohjeet. Vastaavaa määrystä voidaan soveltaa mm. lähetteihin sekä pullojen ja asiakaskärryjen käsittelyä hoitaviin työntekijöihin.</p>				

Palkkaliite

2. Logistiikkatehtävien ja toimihenkilötehtävien palkkausjärjestelmä (1.1.2024 alkaen)

Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ovat osana työehtosopimusneuvotteluja uudistaneet työehtosopimuksen logistiikka- ja toimihenkilöitä koskevia palkkamääräyksiä. Uudistuksessa otetaan käyttöön uudet työtehtävien vaativuusluokitukset, jotka tunnistavat alan työtehtäviin kuuluvia vaativuustekijöitä entistä paremmin. Näiden vaativuusluokitusten perusteella määräytyy myös työtehtävästä maksettava vähimmäispalkka. Lisäksi liitot ovat päivittäneet työehtosopimuksen yleisiä ja ammattiryhmäkohtaisia palkkamääräyksiä uudistuksen edellyttämällä tavalla.

Tässä liitteessä kuvataan uudistetun palkkausjärjestelmän keskeiset elementit. Liitot tulevat julkaisemaan yhteiset tarkemmat soveltamisohjeet uuden järjestelmän käyttöönotosta 15.5.2023 mennessä.

Palkan määräytyminen ja menettely

Logistiikka- ja toimihenkilötehtävissä työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy vaativuusluokituksen mukaisen vähimmäispalkan ja muiden työehtosopimuksen yleisten tai ammattiryhmäkohtaisten palkkamääräysten perusteella.

Vaativuusluokituksen sijoittamisen kannalta olennaisia vaativuustekijöitä ovat mm. tehtävässä tarvittava osaaminen, harkinta, työskentelyn itsenäisyys sekä vuorovaikutuksen luonne.

~~2. Logistiikkatehtävien ja toimihenkilötehtävien palkkausjärjestelmä (1.1.2024 alkaen 30.9.2026 asti)~~

~~Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ovat osana työehtosopimusneuvotteluja uudistaneet työehtosopimuksen logistiikka- ja toimihenkilöitä koskevia palkkamääräyksiä. Uudistuksessa otetaan käyttöön uudet työtehtävien vaativuusluokitukset, jotka tunnistavat alan työtehtäviin kuuluvia vaativuustekijöitä entistä paremmin. Näiden vaativuusluokitusten perusteella määräytyy myös työtehtävästä maksettava vähimmäispalkka. Lisäksi liitot ovat päivittäneet työehtosopimuksen yleisiä ja ammattiryhmäkohtaisia palkkamääräyksiä uudistuksen edellyttämällä tavalla.~~

~~Tässä liitteessä kuvataan uudistetun palkkausjärjestelmän keskeiset elementit. Liitot ovat julkaisleet tulevat julkaisemaan yhteiset tarkemmat soveltamisohjeet uuden järjestelmän käyttöönotosta 15.5.2023 mennessä.~~

~~Palkan määräytyminen ja menettely~~

~~Logistiikka- ja toimihenkilötehtävissä työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy vaativuusluokituksen mukaisen vähimmäispalkan ja muiden työehtosopimuksen yleisten tai ammattiryhmäkohtaisten palkkamääräysten perusteella.~~

~~Vaativuusluokituksen sijoittamisen kannalta olennaisia vaativuustekijöitä ovat mm. tehtävässä tarvittava osaaminen, harkinta, työskentelyn itsenäisyys sekä vuorovaikutuksen luonne.~~

Työ kuuluu siihen vaativuusluokkaan, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa työtehtävän vaativuutta. Vaativuusluokkaa määriteltäessä arvioidaan työtehtävää, ei työntekijää.

Työpaikalla on laadittava kustakin tehtäväkokonaisuudesta tehtävänkuvaus, josta ilmenevät vaativuusluokkaan sijoittamisessa tarvittavat tiedot. Tehtävän vaativuutta tulee arvioida kirjallisen tehtävänkuvauslomakkeen tai muun vastaavan kuvauksen avulla. Tehtävänkuvausten ajantasaisuutta seurataan säännönmukaisesti ja tehtävänkuvaus tarkistetaan, jos tehtävä on muuttunut olennaisesti. Työnantaja käy tehtävänkuvauksen läpi yhdessä luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, voidaan tehtävänkuvaukset käsitellä muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.

Tehtävänkuvaus ja palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantaja hyväksyy lopullisen tehtävänkuvauksen. Mahdolliset tehtävään tai sitä koskevaan tehtävänkuvaukseen liittyvät kysymykset tulee käsitellä viipymättä työntekijän ja esihenkilön kesken.

Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vähimmäispalkat

Vaativuusluokkien vähimmäispalkat ovat palkkaliitteen mukaiset taulukkopalkat. Erityisammattitehtäviä vaativammissa tehtävissä palkka määräytyy sopimuksen mukaan. Palkan tulee kuitenkin olla erityisammattitehtävän vähimmäispalkkaa korkeampi ja johdonmukaisessa suhteessa tehtävän vaativuuteen nähden.

Työ kuuluu siihen vaativuusluokkaan, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa työtehtävän vaativuutta. Vaativuusluokkaa määriteltäessä arvioidaan työtehtävää, ei työntekijää.

Työpaikalla on laadittava kustakin tehtäväkokonaisuudesta tehtävänkuvaus, josta ilmenevät vaativuusluokkaan sijoittamisessa tarvittavat tiedot. Tehtävän vaativuutta tulee arvioida kirjallisen tehtävänkuvauslomakkeen tai muun vastaavan kuvauksen avulla. Tehtävänkuvausten ajantasaisuutta seurataan säännönmukaisesti ja tehtävänkuvaus tarkistetaan, jos tehtävä on muuttunut olennaisesti. Työnantaja käy tehtävänkuvauksen läpi yhdessä luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, voidaan tehtävänkuvaukset käsitellä muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.

Tehtävänkuvaus ja palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantaja hyväksyy lopullisen tehtävänkuvauksen. Mahdolliset tehtävään tai sitä koskevaan tehtävänkuvaukseen liittyvät kysymykset tulee käsitellä viipymättä työntekijän ja esihenkilön kesken.

Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vähimmäispalkat

Vaativuusluokkien vähimmäispalkat ovat palkkaliitteen mukaiset taulukkopalkat. Erityisammattitehtäviä vaativammissa tehtävissä palkka määräytyy sopimuksen mukaan. Palkan tulee kuitenkin olla erityisammattitehtävän vähimmäispalkkaa korkeampi ja johdonmukaisessa suhteessa tehtävän vaativuuteen nähden.

Vaativuusluokitus

Vaativuusluokitus

Logistiikan vaativuusluokat määräytyvät kohdan 3 mukaan.

Toimihenkilöiden vaativuusluokat määräytyvät kohdan 4 mukaan. Vaativuusluokitus korvaa aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 3. Konttoritöiden vaativuustasot. Vaativuusluokitusta voidaan soveltaa jo ennen 1.1.2024.

Toimihenkilöiden (kohta 4) vaativuusluokitusta sovelletaan myös sellaisiin työntekijöihin, joilla ei ole työehtosopimuksessa taulukkopalkkoja. Vaativuusluokitus korvaa aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 2. Vaativuustasojen yleiskuvaus.

Erimielisyyksien ratkaisumekanismit

Erimielisyydet ratkaistaan neuvottelujärjestyksen mukaisesti seuraavin tarkennuksin: Paikallisten osapuolen tulee erimielisyystilanteessa kirjata, miltä osin osapuolten näkemykset ovat yhteneviä ja miltä osin ne eroavat. Tältä pohjalta osapuolten tulee pyrkiä saavuttamaan yhteisymmärrys vaativuusluokittelusta.

Jos ratkaisuun ei päästä, osapuolet kirjaavat perustellut näkemyksensä asiassa ja toimittavat ne työmarkkinaosapuolille konsultaatiota varten.

Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat konsultoimaan yhdessä paikallisia osapuolia edistääkseen asian ratkaisemista paikallisella tasolla. Osapuolet voivat hyödyntää ulkopuolisen asiantuntijan näkemystä konsultaation tueksi.

~~Logistiikan vaativuusluokat määräytyvät kohdan 3 mukaan.~~

~~Toimihenkilöiden vaativuusluokat määräytyvät kohdan 4 mukaan. Vaativuusluokitus korvaa aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 3. Konttoritöiden vaativuustasot. Vaativuusluokitusta voidaan soveltaa jo ennen 1.1.2024.~~

~~Toimihenkilöiden (kohta 4) vaativuusluokitusta sovelletaan myös sellaisiin työntekijöihin, joilla ei ole työehtosopimuksessa taulukkopalkkoja. Vaativuusluokitus korvaa aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 2. Vaativuustasojen yleiskuvaus.~~

Erimielisyyksien ratkaisumekanismit

~~Erimielisyydet ratkaistaan neuvottelujärjestyksen mukaisesti seuraavin tarkennuksin: Paikallisten osapuolen tulee erimielisyystilanteessa kirjata, miltä osin osapuolten näkemykset ovat yhteneviä ja miltä osin ne eroavat. Tältä pohjalta osapuolten tulee pyrkiä saavuttamaan yhteisymmärrys vaativuusluokittelusta.~~

~~Jos ratkaisuun ei päästä, osapuolet kirjaavat perustellut näkemyksensä asiassa ja toimittavat ne työmarkkinaosapuolille konsultaatiota varten.~~

~~Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat konsultoimaan yhdessä paikallisia osapuolia edistääkseen asian ratkaisemista paikallisella tasolla. Osapuolet voivat hyödyntää ulkopuolisen asiantuntijan näkemystä konsultaation tueksi.~~

~~Osana työehtosopimusta noudatetaan liittojen erikseen sopimaa erimielisyyprosessia koskevaa pöytäkirjaa.~~

2- 3. Palkkausjärjestelmä ja yleinen vaativuusluokitus

Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ovat osana työehtosopimusneuvotteluja uudistaneet työehtosopimuksen **kaikkia ammattiryhmiä** koskevia palkkamääräyksiä.

Logistiikan ja toimihenkilöiden vaativuusluokitus 1.1.2024-30.9.2026

Logistiikkatyöntekijöiden ja toimihenkilöiden kohdalla noudatetaan ammattiryhmien omia vaativuusluokituksia aikavälillä 1.1.2024-30.9.2026 Kaupan työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan x. mukaan. Tämän jälkeen siirrytään noudattamaan ammattiryhmien yleistä vaativuusluokitusta.

Yleinen vaativuusluokitus 1.10.2026 alkaen

Uudistuksessa otetaan käyttöön uudet työtehtävien vaativuusluokitukset, jotka tunnistavat alan työtehtäviin kuuluvia vaativuustekijöitä entistä paremmin. Näiden vaativuusluokitusten perusteella määräytyy myös työtehtävästä maksettava vähimmäispalkka. Lisäksi liitot ovat päivittäneet työehtosopimuksen yleisiä ja ammattiryhmäkohtaisia palkkamääräyksiä uudistuksen edellyttämällä tavalla.

Uudistuksen myötä kaupan työehtosopimuksessa on jatkossa yksi yhteinen vaativuusluokitus, joka koskee kaikkia kaupan työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä. Yleisen vaativuusluokituksen piirissä ovat kaikki työehtosopimuksen tunnistamat ammattiryhmät ja sellaiset työntekijät, joilla ei ole työehtosopimuksessa ammattiryhmäkohtaisia palkkamääräyksiä.

Tässä liitteessä kuvataan uudistetun palkkausjärjestelmän keskeiset elementit. **Liitot ovat julkaisseet yhteiset soveltamisohjeet vaativuusluokituksen käyttöönotosta ja soveltamisesta.**

Palkan määräytyminen ja menettely

Työntekijän tehtäväkohtainen palkka määräytyy vaativuusluokituksen mukaisen vähimmäispalkan ja muiden työehtosopimuksen yleisten tai ammattiryhmäkohtaisten palkkamääräysten perusteella.

Vaativuusluokkien vähimmäispalkat ovat palkkaliitteen mukaiset taulukkopalkat.

Ammatillisessa asiantuntijatehtävässä palkka määräytyy sopimuksen mukaan. Palkan tulee kuitenkin olla erityisammattitehtävän vähimmäispalkkaa korkeampi ja johdonmukaisessa suhteessa tehtävän vaativuuteen nähden.

Vaativuusluokituksessa määritellyt vaativuustekijöitä ovat mm. tehtävässä tarvittava osaaminen, harkinta, työskentelyn itsenäisyys, vuorovaikutuksen luonne **ja vastuu**.

Työ kuuluu siihen vaativuusluokkaan, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa työtehtävän vaativuutta. Vaativuusluokkaa määriteltäessä arvioidaan työtehtävää, **ei työntekijää tai hänen henkilökohtaisia ominaisuuksiaan**.

Työpaikalla on laadittava kustakin tehtäväkokonaisuudesta tehtävänkuvaus, josta ilmenevät vaativuusluokkaan sijoittamisessa tarvittavat tiedot. Tehtävän vaativuutta tulee arvioida kirjallisen tehtävänkuvauslomakkeen tai muun vastaavan kuvauksen avulla. Tehtävänkuvausten ajantasaisuutta seurataan säännönmukaisesti ja tehtävänkuvaus tarkistetaan, jos tehtävä on muuttunut olennaisesti. Työnantaja käy tehtävänkuvauksen läpi yhdessä luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, voidaan tehtävänkuvaukset käsitellä **työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmässä. Jos työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmää ei työnantajan tai työntekijöiden aloitteesta huolimatta ole saatu muodostettua, voi työnantaja käydä tehtävänkuvauksen läpi** muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.

Tehtävänkuvaus ja palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantaja hyväksyy lopullisen

	<p>tehtävänkuvauksen. Mahdolliset tehtävään tai sitä koskevaan tehtävänkuvaukseen liittyvät kysymykset tulee käsitellä viipymättä työntekijän ja esihenkilön kesken.</p> <p>Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.</p> <p>Liitot suosittelevat, että yrityksissä luodaan väliportaita tai -luokituksia Kaupan työehtosopimuksen vaativuusluokitukseen, jos tällaisia vaativuusluokitusten väliin sijoittuvia työtehtäviä tunnustetaan työehtosopimuksen 11 §:n 5. kohta huomioiden.</p>
	<p>4. Vaativuusluokittelua koskeva erimielisyysprosessi</p> <p>Prosessin tarkoitus ja edellytykset</p> <p>Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskeva erimielisyysprosessi täydentää tavanomaista työehtosopimuksen erimielisyysprosessia.</p> <p>Paikallisten osapuolten (työnantaja ja työntekijät) tulee pyrkiä ratkaisemaan vaativuusluokittelua koskevat erimielisyydet paikallisesti. Paikallisen erimielisyyden ratkaiseminen edellyttää sitä, että osapuolilla on täsmällinen käsitys työtehtävien sisällöstä, niiden vaativuuselementeistä ja näiden tehtävien keskinäisestä vaativuushierarkiasta.</p> <p>Mikäli osapuolet eivät ole päässeet ratkaisuun paikallisesti, asia voidaan siirtää liittojen erimielisyysprosessiin. Liitot konsultoivat paikallisia osapuolia ja arvioivat erimielisyysprosessin käynnistämisen edellytykset. Liitot pyytävät asian ratkaisemiseksi tarvittavat tiedot paikallisilta osapuolilta.</p> <p>Työtehtävän vaativuuden arviointi</p>

	<p>Osapuolten tulee arvioida erimielisyytenä olevan työtehtävän vaativuselementtejä vaativuuksluokittelussa määriteltyjen kriteerien mukaisesti.</p> <p>Vaativuuden arvioinnissa ei tule huomioida työntekijän yksilöllisiä ominaisuuksia ja moniosaamista, työntekijän suoriutumista ko. tehtävässä tai erilaisia kuormittavuus- ja olosuhdetekijöitä (fyysinen rasitus, alhainen tai korkea lämpötila, kiire jne.).</p> <p>Osapuolilla tulee olla näkemys siitä, mistä asioista ollaan samaa mieltä ja mitkä asiat ovat erimielisiä vaativuuden arvioinnin osalta.</p> <p>Erimielisyysprosessin lopputulos</p> <p>Harkintansa mukaan liitot voivat hyödyntää erimielisyyden ratkaisemiseksi ulkopuolista asiantuntijaa työtehtävän vaativuuden arvioinnissa. Tästä päätetään yhdessä yrityksen kanssa ja siitä aiheutuneista kustannuksista vastaa yritys.</p> <p>Yritykset saavat hyödyntää sisäisessä vaativuuden määrittelyssä ja erilaisten järjestelmien luomisessa ulkopuolisia asiantuntijoita. Tällainen menettely ei kuitenkaan voi ohittaa tässä kuvattua liittojen erimielisyysprosessia-</p> <p>Liitot arvioivat mahdollisuutta tehdä yksimielinen ehdotus erimielisyyden ratkaisemiseksi. Tällainen ehdotus ei ole työehtosopimuksen tulkintaa koskeva sitova kannanotto, vaan ratkaisuehdotus konkreettisen erimielisyyden ratkaisemiseksi.</p> <p>Ehdotus annetaan tiedoksi molemmille osapuolille.</p>
<p>6. Osaamiseen ja suoriutumiseen perustuva palkanosa</p> <p>Järjestelmän käyttö ja siitä irtautuminen</p>	<p>6. Osaamiseen ja suoriutumiseen perustuva palkanosa</p> <p>Järjestelmän käyttö ja siitä irtautuminen</p>

1. Palvelusajan ja koulutuksen sijasta (jäljempänä vuosiporrasjärjestelmä) voidaan yrityksessä tai sen osassa käyttää palkkojen porrastamisessa tämän pöytäkirjan mukaista työntekijän osaamisen ja suoriutumisen arviointiin perustuvaa palkanosaa (jäljempänä henkilökohtainen palkanos), jos asiasta on sovittu työpaikkakohtaisesti (TES 23 §:n mukaisesti) luottamusmiehen kanssa.

Vaihtoehtoisesti henkilökohtaisen palkanosan käyttöönottamisesta sopimiseksi ja sen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi voidaan nimetä työpaikkakohtainen työryhmä (jäljempänä työryhmä). Työryhmässä on vähintään kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa, joista toinen on luottamusmies. Jos luottamusmiestä ei ole valittuna, valitsevat työntekijät keskuudestaan ryhmään vähintään kaksi jäsentä. Heillä on oikeus riittävään ajankäyttöön sekä liittonsa tarjoamaan koulutukseen ja konsultaatioon.

....

6. Osana sopimista on suositeltavaa käsitellä lisäksi esimerkiksi seuraavia asioita:

- mahdolliset siirtymäajat henkilökohtaisten palkanosien voimaantuloon
- mahdolliset osaamisen ja suoriutumisen tasot, jotka ylittävät tason 4.

1. Vuosiportaajat

Kaupan työehtosopimuksen vuosiportaajat ovat seuraavat:

1. Palvelusajan ja koulutuksen sijasta (jäljempänä vuosiporrasjärjestelmä) voidaan yrityksessä tai sen osassa käyttää palkkojen porrastamisessa tämän pöytäkirjan mukaista työntekijän osaamisen ja suoriutumisen arviointiin perustuvaa palkanosaa (jäljempänä henkilökohtainen palkanos), jos asiasta on sovittu työpaikkakohtaisesti (TES 23 §:n mukaisesti) luottamusmiehen **tai työpaikkakohtaisen sopimisen työryhmän** kanssa.

Vaihtoehtoisesti henkilökohtaisen palkanosan käyttöönottamisesta sopimiseksi ja sen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi voidaan nimetä työpaikkakohtainen työryhmä (jäljempänä työryhmä). Työryhmässä on vähintään kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa, joista toinen on luottamusmies. Jos luottamusmiestä ei ole valittuna, valitsevat työntekijät keskuudestaan ryhmään vähintään kaksi jäsentä. Heillä on oikeus riittävään ajankäyttöön sekä liittonsa tarjoamaan koulutukseen ja konsultaatioon.

....

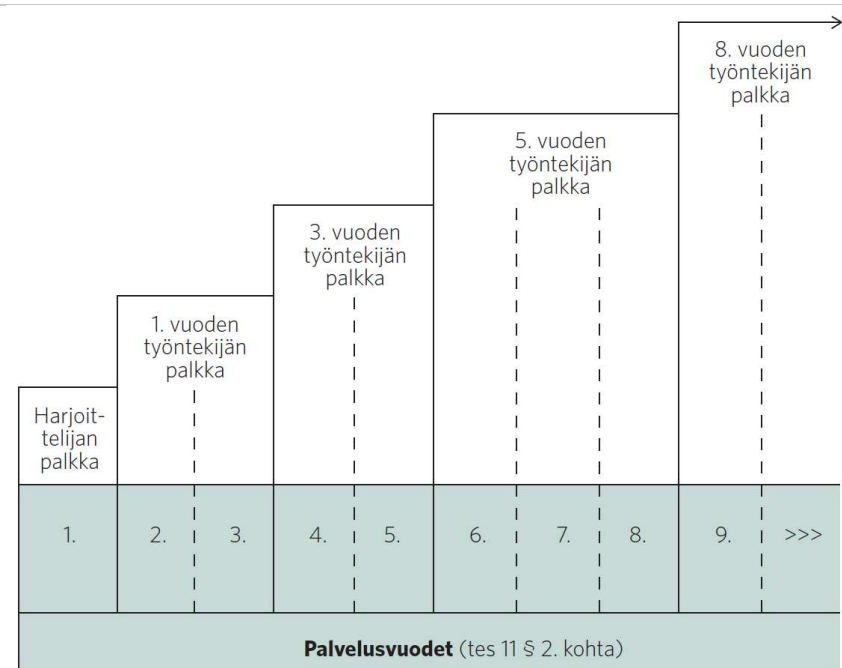
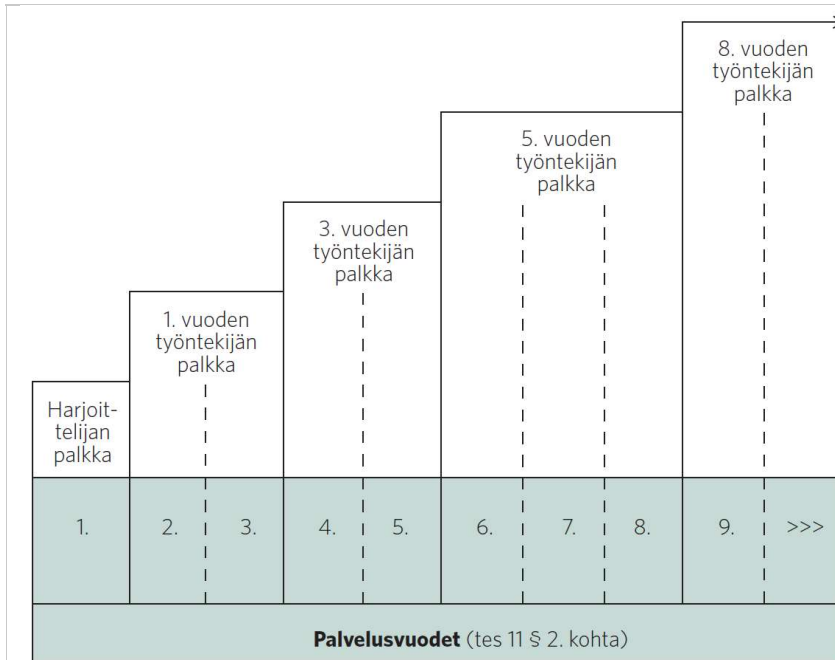
6. Osana sopimista on suositeltavaa käsitellä lisäksi esimerkiksi seuraavia asioita:

- mahdolliset siirtymäajat henkilökohtaisten palkanosien voimaantuloon
- mahdolliset osaamisen ja suoriutumisen tasot, jotka ylittävät tason 4.
- **mahdollinen palkallisten lisävapaiden kertyminen työsuhteen keston perusteella osana henkilökohtaista palkitsemista.**

1. Vuosiportaajat

Kaupan työehtosopimuksen vuosiportaajat ovat seuraavat:

31.1.2025 asti voimassa oleva vuosiportaikko:



1.2.2025 alkaen Kaupan työehtosopimuksen palvelusvuosiportaiden nimeämislogiikka muuttuu vastaamaan tosiasiallisia palvelusvuosia alla olevan taulukon mukaisesti.

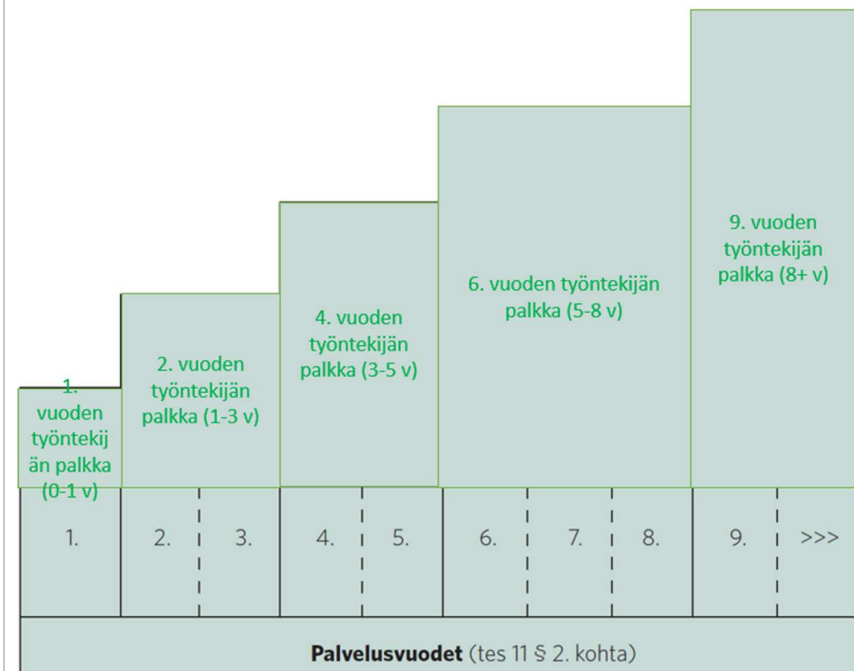
Muutos ei vaikuta millään tavalla työntekijän vähimmäispalkan määräytymiseen palvelusvuosien perusteella. Samassa tämän työehtosopimuksen tarkoittamassa ammatissa ansaittu työkokemus tai koulutus oikeuttaa vastaavaan vähimmäispalkkaan kuin aiemmin.

Esimerkki X.

Aiemmin 1. vuoden työntekijän palkkaa on maksettu tosiasiallisesti työntekijän jo työskennellyä yhden vuoden ajan eli hänen toisen

palvelusvuoden alusta lukien. Jatkossa tällaisen työntekijän kohdalla puhutaan palkkataulukossa suoraan 2. vuoden työntekijän palkasta.

Kolmen palvelusvuoden jälkeen työntekijän vähimmäispalkka määräytyy 4. vuoden työntekijän palkan mukaan, viiden palvelusvuoden jälkeen työntekijän vähimmäispalkka määräytyy 6. vuoden työntekijän palkan mukaan ja kahdeksan palvelusvuoden jälkeen työntekijän vähimmäispalkka määräytyy 9. vuoden työntekijän palkan mukaan.



Vastaava nimeämislogiikka toteutetaan palkkaliitteen palkkataulukoihin.

TYÖNTEKIJÄT								
Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa	1. vuotena		3. vuotena		5. vuotena		8. vuotena	
	A	1954	12,21	2024	12,65	2133	13,33	2236
B	2072	12,95	2150	13,44	2271	14,19	2372	14,83
C	2213	13,83	2293	14,33	2446	15,29	2564	16,03
D	2330	14,56	2418	15,11	2580	16,13	2776	17,35

TYÖNTEKIJÄT								
Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa	2. vuotena		4. vuotena		6. vuotena		9. vuotena	
	A	1954	12,21	2024	12,65	2133	13,33	2236
B	2072	12,95	2150	13,44	2271	14,19	2372	14,83
C	2213	13,83	2293	14,33	2446	15,29	2564	16,03
D	2330	14,56	2418	15,11	2580	16,13	2776	17,35

Luottamusmiessopimus

8 § Luottamusmiehen koulutus	
<p>8 § Luottamusmiehen koulutus</p> <p>1. Luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen.</p>	<p>8 § Luottamusmiehen koulutus</p> <p>1. Luottamusmiehellä- ja varaluottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen.</p>

Uuden luottamusmiehen koulutus käsitellään työnantajan kanssa 2 kuukauden aikana valinnasta.	Uuden luottamusmiehen koulutus käsitellään työnantajan kanssa 2 kuukauden aikana valinnasta.
...	...

Työsuojelun yhteistoimintasopimus

2 § Yhteistoiminta työsuojelussa	
	<p>2.13. Teknologisten järjestelmien läpinäkyvyys ja työntekijän oikeus irrottautua työstä</p> <p>Osana työsuojelun yhteistoimintaa työsuojeluosapuolet käsittelevät työnantajan käytössä olevia teknologisia järjestelmiä ja työntekijöiden tiedonsaantia ja vaikutusmahdollisuuksia näihin. Työsuojeluosapuolet seuraavat ja arvioivat työpaikan teknologisten järjestelmien käyttötapoja ja tarvittaessa tekevät toimenpiteitä turvatakseen työntekijän oikeuden irrottautua työstä.</p>

Sopimukset ja suositukset: Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma	
...	...
5. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana lomakorvauksineen korvaus, jonka suuruus neuvotellaan osana työehtosopimusneuvotteluita.	5. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana lomakorvauksineen korvaus, jonka suuruus neuvotellaan osana työehtosopimusneuvotteluita. Korvaus voidaan sopia maksettavaksi harjoittelun päättymisen jälkeen yrityksen seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.
Sopimusmääräykset	
...	...
"Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta työnantaja maksaa kertakaikkisena palkkana korvauksen, jonka suuruus neuvotellaan osana työehtosopimusneuvotteluita. Kertakaikkinen korvaus sisältää harjoittelujaksolta kertyneen lomakorvauksen. Tämän lisäksi on maksettava tapaturmavakuutus-, työttömyysvakuutus-, sosiaaliturvamaksu sekä TyEl-maksu.	"Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta työnantaja maksaa kertakaikkisena palkkana korvauksen, jonka suuruus neuvotellaan osana työehtosopimusneuvotteluita. Korvaus voidaan sopia maksettavaksi harjoittelun päättymisen jälkeen yrityksen seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä. Kertakaikkinen korvaus sisältää harjoittelujaksolta kertyneen lomakorvauksen. Tämän lisäksi on maksettava tapaturmavakuutus-, työttömyysvakuutus-, sosiaaliturvamaksu sekä TyEl-maksu.