

Golf-alan
työehtosopimus
30.4.2020 – 31.1.2022

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § Soveltamisala	6
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	6
3 § Työsuhteen alkaminen	6
4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus	7
5 § Palkkaus	8
6 § Palkanmaksu	8
7 § Työaika.....	9
8 § Esimiehen työaika.....	12
9 § Lepoajat	12
10 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ	13
11 § Arkipyhät	14
12 § Korotettu palkka.....	14
13 § Vuosiloma.....	17
14 § Lomaltapaluuraha	18
15 § Sairastuminen	19
16 § Lääkärintarkastukset	21
17 § Tilapäiset poissaolot.....	22
18 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa	23
19 § Matkakustannusten korvaus.....	24
20 § Työpaikkaruokailu	25
21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus.....	25
22 § Ryhmähenkivakuutus	25
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	25
24 § Paikallinen sopiminen	26
25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut	26
26 § Kokoontuminen työpaikalla	26
27 § Työtaistelutoimenpiteet.....	27
28 § Neuvottelujärjestys	27
29 § Sopimuksen voimassaoloaika	27
GOLF-ALAN PALKAT	29
Koulutussopimus.....	31
Työsopimus Golf-alan työntekijät	34
Työsopimus Kenttäemestarit.....	35

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

GOLF-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 4.5.2020

23.4.2020 saavutettiin golf-alan työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka hyväksyttiin neuvotteluosapuolten hallinnoissa niitä sitovaksi työehtosopimukseksi 30.4.2020.

1. Sopimuskausi

Työehtosopimuksen sopimuskausi on 30.4.2020 – 31.1.2022.

2. Palkantarkistukset

1. Palkantarkistukset 2020

Palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %.

2. Palkantarkistukset 2021

Palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 % suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 %.

3. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2020 lukien 3,2 %.

3. Työmarkkinajärjestöjen 14.6.2016 solmima kilpailukykysojimus

Osapuolet toteavat, että kilpailukykysojimuksen mukainen työajanpidennys poistuu viimeistään 31.12.2020. Mikäli kiky-tunnit (vanha tes 7 §) on tämän sojimuksen voimaan tullessa suunniteltu tasoittumisjaksoon tai vahvistettuun työvuoroluetteloon, ei niistä muodostu korotetulla palkalla maksettavaa lisä- tai ylitöitä, vaan ne maksetaan yksinkertaisella tuntipalkalla.

Muutetaan työehtosojimuksessa olevat kaikki viittaukset vastaamaan siirtymäaikaviittauksella (1.1.2021 lukien) säännöllistä keskimääräistä työaikaä, joka on 37,5 tuntia viikossa tai 75 tuntia kahdessa viikossa tai 112,5 tuntia kolmessa viikossa.

4. Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

Työehtosojimukseen lisätään otsikolla "Koulutus- ja kehittämistilaisuudet" alla oleva teksti. Tes-tekstin sijainti työehtosojimuksessa ratkaistaan kohdan 3.3. selkotyöryhmässä.

1. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä koulutus- tai kehittämistilaisuuksia enintään 10 tuntia kalenterivuodessa. Tämä aika on säännöllistä työaikaä, joka voidaan teettää työehtosojimuksessa tai työsojimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutus- tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan yksinkertaista tuntipalkkaa.
2. Koulutus- tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutus- tai kehittämistilaisuuden keston verran. Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutus- tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville eikä sunnuntaille.
3. Koulutus- tai kehittämistilaisuudet pyritään kirjaamaan koulutussuunnitelmaan.

5. Työryhmä työehtosojimuksen työaikasäännösten selkeyttämiseksi

Työehtosojimusosalliset liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on sojimuskauden aikana selkeyttää työehtosojimuksen työaikasäännökset.

6. Häirintä työelämässä

Sopijapuolet pitävät tärkeänä ehkäistä häirinnän ja seksuaalisen häirinnän tilanteita työpaikoilla. Sopijapuolet seuraavat muilla palveluäloilla tehtäviä asiaan liittyviä uudistuksia ja myötävaikuttavat hyvien käytäntöjen huomioimista myös alan yrityksissä.

Neuvotteluosapuolet suosittelvat työturvallisuuslain mukaisen työsuojeluohjelman päivittämisen yhteydessä tekemään menettelytapaohjeet häirinnän ja seksuaalisen häirinnän varalta. Menettelytapaohjeiden tulee kattaa työyhteisön sisäisen toiminnan lisäksi ohjeet asiakkaiden taholta tapahtuvan häirinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn.

7. Tekstimuutokset

1. Muutetaan työehtosopimuksen 6 § 1. kohta seuraavasti:

~~1. Työpalkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei toisin ole sovittu.~~

1. Palkka maksetaan kerran kuukaudessa, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjanmerkintä:

Työnantaja ilmoittaa palkanmaksuajan muuttumisesta hyvissä ajoin, mutta kuitenkin viimeistään 2 kuukautta ennen maksupäivän vaihtumista.

2. Poistetaan työehtosopimuksen 7 §:n kilpailukyky sopimuksen työajan pidentämisestä koskeva teksti ja sen jälkeinen kappale ja lisätään niiden tilalle uusia kappaleita kuulumaan seuraavasti:

~~Työmarkkinakeskusjärjestöjen 14.6.2016 solmima kilpailukyky sopimus~~

~~Kokoaikaisen työntekijän vuosittaista työaika pidennetään 1.1.2017 lukien 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta. Työajan pidentäminen koskee kaikkia työaika muotoja ja toteutetaan kaikissa työaikamuodoissa.~~

~~Osa aikaisen ja määräaikaisen työntekijän työaika pidennetään sovitun osa aikaisuuden ja/tai määräaikaisuuden suhteessa. Esim. Jos työntekijän kanssa on sovittu 50 %:n työajasta, toteutetaan pidennys vastaavasti vain 50 %:sena eli työaika pitenee vuositason 12 tuntia. Määräaikaisten osalta huomioidaan lisäksi määräaikaisen työsuhteen kesto. Esim. Jos työsuhteen kesto on 6 kk, voidaan työaika tällä ajanjaksolla pidentää enintään 12 tunnilla.~~

~~Pidennyksen vaikutus on huomioitu tämän työehtosopimuksen työaika määräyksissä paitsi tilanteissa, jossa säännöllinen työaika on sovittu järjestettäväksi työaikalain 3 luvun 6 §:n mukaisesti siten, että työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tällöin työajan vuosittaisesta 24 tunnin pidennyksestä sovitaan ensi sijassa paikallisesti yrityksen toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Sopijapuolina ovat työnantaja ja luottamus mies tai sen puuttuessa työntekijä itse.~~

~~Pidennyksen voi toteuttaa esimerkiksi siten, että aiemmin työaikaan sisällynyt ammatillinen tai muu työn tekemistä palveleva koulutus taikka työnantajan järjestämä muu työntekijän läsnäoloa edellyttävä tilaisuus siirtyy varsi-~~

~~naisen työajan ulkopuolelle palkattomana toteutettavaksi. Kausityöntekijöiden osalta pidennys voidaan hyödyntää esimerkiksi työhön perehdyttämiseen.~~

~~Säännöllinen työaika määräytyy joko työaikalain 3:6 §:n mukaisesti tai käytettäessä työaikalain 3:7 §:n jaksotyöaikaa työaikalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.~~

Säännöllinen työaika määräytyy joko työaikalain 3:5 §:n mukaisesti tai käytettäessä työaikalain 3:7 §:n jaksotyöaikaa työaikalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on 12 kuukautta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja saa vaihtoehtoisesti noudattaa vuoden 2020 ajan 31.12.2019 umpeen menneen työaikalain määräystä:

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Paikallisesti voidaan sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Edellä todettua 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

(tästä jatkuu **Säännöllinen työaika** -otsikolla)

3. Muutetaan työehtosopimuksen 9 §:n 2 kohdan Viikkolepoa koskeva 2. kohta seuraavasti:
 2. Työntekijälle on annettava yhdenjaksoinen vähintään 35 tunnin viikoittainen vapaa-aika kerran seitsemän päivän aikana. Se voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän ajanjakson aikana.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.
4. Lisätään työehtosopimuksen 15 §:n 1 kohtaan uusi kolmas kappale:

Työsuhteen keston estämättä, työntekijä on oikeutettu vähintään neljän viikon palkalliseen jaksoon poissaolon johtuessa sellaisesta työtapaturmasta, jonka vakuutusyhtiö on katsonut olevan korvattavuuden piirissä.

5. Poistetaan työehtosopimuksen Liitteen 1 (Golf-alan palkat) taulukoiden alta toinen kappale:

~~Keskusjärjestöjen 14.6.2016 sopima vuosittaisella työajan pidennyksellä ei ole vaikutusta palkkoihin.~~

6. Lisätään työehtosopimuksen Liitteen 1 (Golf-alan palkat) taulukoiden alle uusi toinen kappale:

Työsuhteen alussa työntekijälle voidaan maksaa perehdytysajan palkkana 75 % kyseisen vaatimustason palkasta enintään kahden viikon ajan.

Helsingissä 4. päivänä toukokuuta 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

GOLF-ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta noudatetaan golf-alalla toimivien yritysten palveluksessa oleviin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (myöh. työntekijä).

Sopimusta sovelletaan myös muuhun kuin golf-alan pääasialliseen toimintaan silloin, kun on kysymys tätä toimintaa täydentävästä tai tukevasta epäitsenäisestä toiminnasta.

2. Sopimus ei koske yrityksen johtoon kuuluvia kuten esim. toimitus- ja toiminnanjohtajia, jotka edustavat työnantajaa tämän sopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrättäessä, ellei toisin ole sovittu.

Johtavassa asemassa olevien kenttämestareiden kanssa, jotka toimivat työnjohtajina ja esimiesasemassa, voidaan sopia työaikalain 38 §:n mukaisesti erillisestä kuukausikorvauksesta, joka sisältää lisä-, yli- ja sunnuntai-työkorvaukset.

Sopimus ei koske työsuhteita, mitkä kalenterivuoden aikana yhdessä tai useammassa erässä ovat kestäneet alle 150 työtuntia eikä alle 16-vuotiaiden tilapäisiä työsuhteita, ellei toisin ole sovittu. Määräaikaisen työsuhteen keitettyä yhdessä tai useammassa jaksossa yli 150 tuntia sopimusta sovelletaan seuraavan palkanmaksujakson alusta lukien, ellei ole sovittu sen soveltamisesta työsuhteen alusta lukien.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Tämän sopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:
 - Yleissopimus (LTK-SAK) 15.11.1990
 - Luottamusmiessopimus (PT-SAK) 29.9.1995
 - Hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK) 26.1.1988
 - Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä (LTK-SAK) 3.4.1989
 - Koulutussopimus (liite 2)

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti toisen osapuolen niin vaatiessa.

2. Työntekijälle on annettava työsopimuslain 2:4 §:n mukainen kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista, jolleivät ne käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat liitteenä olevan mallin mukaista kirjallista työsopimusta.
3. Koeajasta on sovittava työsopimuksessa.
4. Koeaika määräytyy kulloinkin voimassaolevan työsopimuslain mukaan.
5. Koeaikana voidaan työsopimus molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.
6. Työntekijän palatessa kohtuullisessa ajassa aikaisemman työnantajan palvelukseen ja entisen kaltaiseen työhön koeaikaa ei sovelleta, ellei siihen ole erityistä syytä. (esim. edellisen työsuhteen lyhytaikaisuus)
7. Työnantaja tai tämän edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa, kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamusmiehenä ja missä luottamusmies on tavattavissa.

4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus

Irtisanomisaika

1. Jollei muusta ole sovittu on työnantajan irtisanoessaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatettava seuraavia työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden - enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 - enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 - enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

2. Jollei muusta ole sovittu on työntekijän irtisanomisaika:

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

3. Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka.

4. Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaava määrä, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä ottaen huomioon työsopimuslain 2 luvun 17 §:n määräykset.
5. Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä jättää työnsä ennen sovitun työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle täten aiheuttamansa vahinko, kuitenkin enintään kahden viikon palkka tai jos laiminlyödyn työkauden osa on tätä lyhempi, sen palkkaa vastaava määrä.

Työnantajan päätettyä määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsuhteen ennen sovitun työkauden päättymistä määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain mukaan.

6. Mitä on todettu irtisanomisesta, ei sovelleta tapauksissa, joissa työsuhde voidaan lain tai tämän sopimuksen mukaan purkaa tai muutoin lopettaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

Lomautus

7. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen, ellei paikallisesti 24 §:n mukaisesti ole sovittu lyhyemmästä ajasta.
8. Työnantajan todetessa lomautustarpeen neuvotellaan työpaikan luottamusmiehen ja työnantajan välillä lomautettavista työntekijöistä.
9. Lomautuksen ennakoilmoituksen ja lomautusilmoituksen osalta noudetaan työsopimuslain mukaista menettelyä.
10. Lomautus voidaan keskeyttää määräajaksi, jos työnantaja ja työntekijä näin keskenään sopivat. Keskeytyksen jälkeen lomautus jatkuu ilman uutta lomautusilmoitusaikaa.

5 § Palkkaus

Työntekijän palkka määräytyy oheisen palkkaliitteen (liite 1) mukaisesti.

Työvuoroluetteloon merkityiltä työvuoroilta, jotka sijoittuvat klo 23:00 – 05:00 väliselle ajalle, maksetaan yötyölisää, jonka suuruus sovitaan paikallisesti.

6 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kerran kuukaudessa, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjanmerkintä:

Työnantaja ilmoittaa palkanmaksuajan muuttumisesta hyvissä ajoin, mutta kuitenkin viimeistään 2 kuukautta ennen maksupäivän vaihtumista.

2. Palkka on maksettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä. Ellei tämä palkkahallinnollisista syistä ole mahdollista, on palkka maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä.
3. Tämän sopimuksen voimaan tullessa noudatettua palkanmaksukäytäntöä voidaan jatkaa.
4. Palkanmaksun yhteydessä työntekijän tulee saada laskelma siitä, mistä eristä palkka muodostuu sekä miltä ajanjaksolta se maksetaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Laskelmasta tulee ilmetä säännöllisen työajan palkka, eri lisät, sunnuntai-, ylityö- sekä mahdolliset muut korvaukset.

5. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken kalenterikuukautta lasketaan päiväpalkka jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 21.5.
6. Tuntipalkanjakaja työaikalain 3:7 §:n jaksotyöaikaa käytettäessä on luku 161 viikkotyöajan ollessa keskimäärin 37.5 tuntia.

Työaikalain 3:5 §:n mukaista työaikaa käytettäessä ja viikkotyöajan ollessa 40 tuntia jakajana on luku 172.

7. Tämän työehtosopimuksen 12 §:ssä mainittu korotettu palkka on suoritettava viimeistään kuukauden kuluessa asianomaisen työaikajakson päättymisestä lukien. Tasoittumisjaksoa käytettäessä maksamisesta voidaan sopia toisin.

Vaatus saamatta jääneestä korvauksesta on tehtävä laissa säädetyssä ajassa.

7 §**Työaika**

Säännöllinen työaika määräytyy joko työaikalain 3:5 §:n mukaisesti tai käytettäessä työaikalain 3:7 §:n jaksotyöaikaa työaikalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on 12 kuukautta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja saa vaihtoehtoisesti noudattaa vuoden 2020 ajan 31.12.2019 umpeen menneen työaikalain määräystä:

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Paikallisesti voidaan sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Edellä todettua 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää.

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on keskimäärin 38 tuntia (1.1.2021 lukien 37,5 tuntia) viikossa tai 76 tuntia (1.1.2021 lukien 75 tuntia) kahdessa viikossa tai 114 tuntia (1.1.2021 lukien 112,5 tuntia) kolmessa viikossa.

Työssäoloviikko

2. Työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.
3. Työssäoloviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei toisin ole sovittu.

Päivittäinen työaika

4. Päivittäinen tosiasiallinen säännöllinen työaika on 4 - 12 tuntia, ellei työntekijän kanssa poikkeavasti toisin sovita.
5. Pysyvistä poikkeuksista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa.
6. Mikäli varsinaisen työajan määrittely on käytännössä vaikeata esim. päivittäisen työajan jakautuessa useaan osaan, niin työnantaja ja työntekijä voivat sopia etukäteen kertakorvauksesta ja päivän työajan pituudesta. Jos työajasta ei ole sovittu, se voi olla enintään 8 tuntia.

Pöytäkirjamerkintä:

Kertakorvauksesta sopimisen ei tule johtaa siihen, että todellisesta työajasta maksettu palkka alittaa sovittun taulukkopalkan.

Työvuoroluettelo

7. Kutakin työaikajaksoa koskeva työvuoroluettelo on laadittava etukäteen ja on asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan nähtäville vähintään viikkoa ennen sen alkamista.
8. Työvuoroluetteloon on merkittävä työvuorojen alkamis- ja päättymisajat mahdollisimman tarkasti.

9. Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia siirrettäväksi työtunteja sekä viikon toinen vapaapäivä (ei viikkolepo) myöhemmillä jaksoilla annettavaksi ilman, että niillä on tällöin vaikutusta lisä- tai ylitöiden määrään.

Siirretyt tunnit ja vapaapäivät on annettava viimeistään 12 viikon kuluessa ko. jakson alkamisesta lukien sekä niiden teettämisestä on pidettävä erillistä luetteloa.

Tätä määräystä ei voi soveltaa tasoittumisjärjestelmää käytettäessä.

10. Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä pakottavasta syystä, joka voi olla esim. sääolosuhteissa tapahtunut odottamaton muutos, tilauksen peruutus tms. Pakottava syy todetaan työpaikalla luottamusmiehen/henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä.

Muutos ja se, kenen aloitteesta muutos suoritetaan, on merkittävä työvuorolistaan. Muutoksen kohdistuessa viikon vapaapäiviin, annetaan tilalle uusi vapaapäivä, ellei toisin ole sovittu.

11. Vuosilomaa annettaessa lyhenee jaksojen työaika täyttä lomaviikkoa kohden 37,5 tuntia. Annettaessa lomaa vajaina viikkoina lyhenee työaika samassa suhteessa.

Tasoittumisjärjestelmä

Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi

1. Säännöllinen työaika voidaan myös järjestää keskimäärin enintään 38 tuntia viikkoa (1.1.2021 lukien 37,5 tuntiin) tai 76 tuntia kahta viikkoa (1.1.2021 lukien 75 tuntia) tai 114 tuntia (1.1.2021 lukien 112,5 tuntia) kolmea viikkoa kohden siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun tuntimäärään enintään 52 / 51 viikon pituisena tasoittumiskautena.
2. Yksittäisen jakson enimmäistyöaika voi olla:
 - viikon jaksoa käytettäessä 50 tuntia
 - 2-viikkoisjaksoa käytettäessä 100 tuntia
 - 3-viikkoisjaksoa käytettäessä 150 tuntia

Työaikasuunnitelma ja tasoittumiskausi

3. Ennen kunkin tasoittumiskauden alkua työnantajan on laadittava ohjeellinen työaikasuunnitelma, jonka mukaan työaika tasoittuu enintään keskimäärin 38 tuntiin (1.1.2021 lukien 37,5 tuntiin) kutakin yhden viikon tai 76 tuntiin (1.1.2021 lukien 75 tuntiin) kutakin kahden viikon jaksoa tai 114 tuntiin (1.1.2021 lukien 112,5 tuntiin) kutakin kolmen viikon jaksoa kohden tasoittumiskauden aikana.

4. Työaikasunnitelmassa tulee ilmoittaa sen sisältämien työaikajaksojen arvioidut tuntimäärät.
5. Tasoittumiskautta käytettäessä on työntekijälle annettava kutakin viisipäiväistä työviikkoa kohden kaksi vapaapäivää, joista toinen on viikkolepopäivä. Toinen vapaapäivistä voidaan antaa joko sen viikon aikana, miltä se on ansaittu tai yhdistäen se muihin vapaapäiviin kunkin työaikajakson (2 tai 3 viikkoa) tai tasoittumiskauden kuluessa.
6. Mikäli toinen vapaapäivistä annetaan sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään liittyen.
7. Työaikasunnitelmaa laadittaessa on siitä neuvoteltava luottamusmiehen kanssa.
8. Työaikasunnitelma on pantava vähintään kahta viikkoa ennen sen voimaantuloa ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan henkilöstön nähtäville.
9. Tasoittumiskauden aikana vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson säännöllinen työaika on työstä poissaolopäivää kohden enintään keskimäärin 7 tuntia 36 minuuttia (1.1.2021 lukien 7 tuntia 30 minuuttia). Poissaoloajan tunnit tasoitetaan edellä mainittua ylittävältä osalta tasoittumiskauden seuraavilla työaikajaksoilla.

8 § Esimiehen työaika

Esimiehen, jonka tehtävänä on itse järjestää työaikansa, on noudatettava tämän työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, ellei työnantaja muuta edellytä.

Esimies ei saa tehdä ylityötä ilman työnantajan suostumusta, ellei liiketoiminta sitä välttämättä edellytä. Tällöin ylityön tekemisestä on ilmoitettava työnantajalle heti, kun se on mahdollista.

9 § Lepoajat

Työvuorojen välinen lepoaika

1. Päivittäisten työvuorojen välinen lepoaika on järjestettävä vähintään 10 tunniksi.

Viikkolepo

2. Työntekijälle on annettava yhdenjaksoinen vähintään 35 tunnin viikoittainen vapaa-aika kerran seitsemän päivän aikana. Se voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia seitsemän päivän ajanjakson aikana.

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

Lepoajat työvuoron aikana

3. Päivittäisen yhdenjaksoisen työajan ylittäessä kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Työajan ylittäessä kymmenen tuntia lepoaika on vähintään tunti, joka voidaan jakaa kahteen osaan, ellei toisin sovita.

Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sinä aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

4. Lepo- ja ruokailuajoista voidaan sopia toisin työpaikalla työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välillä.

10 §

Varallaolo ja hälytysluonteinen työ

1. Varallaolosta ja siihen liittyvistä velvoitteista ja korvauksista sovitaan kirjallisesti.
2. Työnantajan kutsuun perustuvasta työajan ulkopuolella tapahtuneesta yrityksen toiminnalle välttämättömästä huolto- ja korjaustyöstä maksetaan työhön käytetyn ajan lisäksi hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:
 - A. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.
 - B. Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, niin maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

11 § Arkipyhät

1. Arkipyhät lyhentävät työaika. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään neljä kuukautta ennen arkipyhää ja että työntekijä on ollut työssä arkipyhäviikolla.
2. Lyhennykseen on oikeutettu myös työntekijä, jolle ennen ko. arkipyhää voimassaolevasta ja sitä edeltäneistä samaan työnantajaan olleista työsuhteista on kertynyt vähintään neljän kuukauden pituinen työsuhde ja joka välittömästi ennen arkipyhää on ollut työsuhteessa vähintään kaksi viikkoa.

Tämä säännös tulee voimaan sopimuskauden alusta lukien ja sitä noudatetaan 1.2.2010 jälkeen alkaneisiin työsuhteisiin.

Lyhennys annetaan arkipyhän sisältämällä työaikajaksolla, kalenterivuoden loppuun mennessä tai käytettävän tasoittumiskauden aikana.

3. Tässä sopimuksessa tarkoitettuja arkipyhiä ovat pitkäperjantai, juhannuspäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä ja joulupäivä.

Työntekijän ollessa pois sellaisena arkipyhänä, joka ei lyhennä työaika, tasoitetaan näin tekemättä jäänyt työ arkipyhää edeltävien tai sitä seuraavien työaikajaksojen aikana. Tästä aiheutuva työajan pidennys ei aiheuta lisäeikä ylityön muodostumista.

12 § Korotettu palkka

Noudatettaessa työaikalain 3 luvun 5 §:n mukaista työaika, korotettu palkka määräytyy työaikalain mukaan.

Työaikalain 3 luvun 7 §:n mukaista jaksotyöaika noudatettaessa korotettu palkka määräytyy työaikalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

Lisätyö

1. Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään työsopimuksen mukaisen työajan lisäksi, mutta joka ei ylitä 40 t/ vkoa tai 80 t/2 vkoa tai 120 t/3 vkoa kohden.
2. Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.
3. Lisätyöstä maksetaan kultakin tunnilta yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö

1. Ylityötä on yhden/kahden/kolmen viikon jakson aikana 40/80/120 tunnin lisäksi tehty työ.

2. Ylityötunneilta, jotka nousevat enintään 8/12/18 tuntiin yhden/kahden/kolmen viikon jakson aikana maksetaan ylityökorvauksena 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.
3. Ylityöksi ei lueta sitä työtä, minkä työntekijä suorittaa korvauksena siitä ajasta, jonka hän on ollut poissa työstä esimiehen luvalla.

Vajaan työaikajakson lisä- ja ylityö, kun käytössä ei ole tasoittumisjärjestelmää

1. Ennen työvuorolistan laatimista tiedossa olleen sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson lisä- ja ylityökorvaukseen oikeuttava aika todetaan siten, että lasketaan, montako tuntia keskimääräinen työaika on työpäivien osalta 7 tuntia 36 minuuttia (1.1.2021 lukien 7 tuntia 30 minuuttia) pitempi.

Sanotun tuntimäärän ylittävältä 24 minuutilta (1.1.2021 lukien puolelta tunnilta) maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Työajan ylittäessä 8 tuntia maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Työaikajakson jäädessä vajaaksi sellaisen syyn vuoksi, joka ei ole ollut tiedossa työvuorolistaa laadittaessa, ei lisä- ja ylityökorvauksia suoriteta suunniteltujen työvuorojen osalta.

Tasoittumisjärjestelmän ylityö

Yksittäinen jakso

1. Ylityö korvataan yksittäisellä jaksolla seuraavasti:
 - Yhden viikon jaksoa käytettäessä 50 tuntia ylittävästä työstä 8 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.
 - Kahden viikon jaksoa käytettäessä 100 tuntia ylittävästä työstä 12 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.
 - Kolmen viikon jaksoa käytettäessä 150 tuntia ylittävästä työstä 18 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.
2. Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana, ei näitä tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumiskauden

1. Työnantajan päättäessä työntekijän työsuhteen ennen kuin tämän työaika on tasoittunut työaikasuunnitelman mukaisesti, maksetaan ylimenevät tunnit seuraavasti:

Lasketaan, montako tuntia tehty työaika on keskenjääneenä ajanjaksona keskimäärin viikkoa kohti 40 tuntia pitempi. Näin lasketut tunnit korvataan 40 tuntiin saakka lisätyönä yksinkertaisella tuntipalkalla ja 40 tunnin ylimentä tunneilta siten, että puolet korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

2. Työsuhteen päättyessä purkamiseen tai työntekijästä johtuvaan syyhyn, maksetaan tässä pykälässä mainitut korvaukset yksinkertaisella tuntipalkalla tai kertynyt mahdollinen työtuntien alijäämä vähennetään työntekijän palkasta.

Tasoittumiskauden päättyminen

1. Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan se vähentää työntekijän palkasta.
2. Tasoittumiskauden päättyessä mahdollinen ylijäämä korvataan siten, että lisätyönä yksinkertaisella palkalla korvataan ne tunnit, jotka eivät keskimäärin ylitä 40 t/vkoa tai 80 t/2 vkoa tai 120 t/3vkoa kohden. Ylityötunneilta, jotka nousevat enintään 8/12/18 tuntiin yhden/kahden/kolmen viikon jaksoa kohden keskimäärin maksetaan 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta keskimääräisiltä ylityötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

Ylityön vaihtaminen vapaaseen

1. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta.
2. Vapaa-aika on annettava ja otettava 4 kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.
3. Vapaa-aika voidaan antaa ja ottaa myös 6 kuukauden kuluessa, mikäli työaika on järjestetty keskimääräisenä enintään 52/51 viikon ajalle.

Sunnuntai-, aatto- ja vapaapäivätyö

1. Sunnuntaina ja muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu kokonaispalkka.
2. Vappu- sekä juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu kokonaispalkka.
3. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan korvauksena 50 %:lla korotettu palkka.

Vuosiloma

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

Loman pituus

1. Toistaiseksi voimassa olevissa ja yli vuoden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa loman pituus määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Toistaiseksi voimassa olevassa yli vuoden kestäneessä työsuhteessa on vuosilomasta annettava vähintään yksi viikko kesälomakauden (2.5. – 30.9.) aikana, jollei toisin sovita.
3. Enintään vuoden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa voidaan sopia vuosilomalain mukaisen lomakorvauksen maksamisesta joko kuukausittain tai työsuhteen lopussa ottaen huomioon vuosilomalain määräykset oikeudesta vapaaseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuosilomalain 2 luvun 7 §:n lisäksi työssäolon veroisina päivinä pidetään työehtosopimuksen mukaan palkallisia päiviä sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n hallinnon kokouksiin osallistumispäiviä.

Lomapalkka

4. Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.
5. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla näin saatu lomapäivän palkka lomapäivien lukumäärällä.
6. Lomapalkka tasataan seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijän todellista palkkaa vastaavaksi.
7. Tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja -korvaus on lomanmääräytymisvuoden ansiosta:
 - 9 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
 - 11,5 % työsuhteen kestänyttä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden

Lomanmääräytymisvuoden (1.4. - 31.3.) ansio muodostuu:

- työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätä- ja ylityön ajalta maksettua korotusosaa
- poissaoloajalta maksetusta palkasta (vuosilomalaki 7.2 §:n kohdat 1-4 ja 7) laskennallisesta palkasta

Työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallista palkkaa seuraavasti:

- sairausajalta maksetun palkan lisäksi yhteensä enintään 75 työpäivältä
- erityis-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloman ajalta
- lomautusajalta enintään 30 työpäivältä lomautusta kohden

Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

14 § Lomaltapaluuraha

1. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä lomapalkastaan. Lomaltapaluuraha maksetaan kunkin lomajakson päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
2. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomalain mukaan ansaittuja lomapäiviä vastaavasta lomapalkasta.
3. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai sen päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen syiden takia.
4. Näissä tapauksissa lomaltapaluuraha maksetaan työntekijän töihin paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
5. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomapalkasta ja -korvauksesta työntekijän siirryessä vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle.
6. Asevelvollisuutta ja vapaaehtoista asepalvelusta suorittamasta palanneelle lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.
7. Hoitovapaalla olevalle maksetaan lomaltapaluuraha edellyttäen, että hän palaa työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti. Lomaltapaluuraha maksetaan töihin paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

8. Paikallisesti voidaan 24 §:n mukaisesti sopia lomaltapaluurahan maksamisajankohdasta toisin sekä sopia myös sen antamisesta vapaana.

15 §

Sairastuminen

Palkanmaksun edellytykset ja palkkajaksot

1. Työntekijälle, joka työnteon alettua estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, maksaa työnantaja työsuhteen jatkuessa palkkaa kultakin poissaololta seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä

Palkallisen jakson pituus

alle 1 kk

sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta

1 kk – 1 v

sairausvakuutuslain karenssiaika eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää

yli 1 v

3 viikkoa

yli 3 v

4 viikkoa

yli 5 v

5 viikkoa

Työsuhteen keston estämättä, työntekijä on oikeutettu vähintään neljän viikon palkalliseen jaksoon poissaolon johtuessa sellaisesta työtapaturmasta, jonka vakuutusyhtiö on katsonut olevan korvattavuuden piirissä.

Sairausajan palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

2. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestään sekä siitä, milloin sen arvioidaan päättyvän.

Mikäli työntekijä jättää ennen työvuoronsa alkua ilmoittamatta poissaolostaan ilman perusteltua syytä, alkaa palkanmaksu ilmoittamisesta lukien.

Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Epidemialuonteisissa sairauksissa (esim. flunssa tai vatsatauti) työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antama todistus katsotaan hyväksyttäväksi todistukseksi enintään kolme kalenteripäivää kestävästä sairaustapauksen osalta, jos

- työntekijä ei ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä ja on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle
- työnantaja ei ole järjestänyt lakisääteistä laajempaa ja lääkäripalvelut kattavaa työterveyshuoltoa

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

Sairauden uusiutuminen

3. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan sairausajan palkkaan oikeuttava aika ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitetulla tavalla uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

Sairausajan palkan maksaminen

4. Työnantaja suorittaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle. Tällöin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työn tekijästä johtuvasta syystä on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

Sairausajan palkasta vähennetään se, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain perusteella tai sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta taikka työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman vakuutuksen perusteella.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei enempää kuin maksamansa määrän.

Pöytäkirjamerkintä:

Takaisinperintä voi kohdistua KELA:n epäämään päivärahaan.

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella sekä että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

1. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärin tutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua sekä tutkimusta sairaalassa.

Työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärin tarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkärintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työntekijä käy lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömässä tarkastuksessa saadakseen äitiyspäivärahan sekä työ-sopimuslain 4 luvun 8 §:ssä tarkoitetuissa tutkimuksissa.

3. Äkillinen hammassairaus

Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

4. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa.

Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

5. Poissaolo muista syistä

Valtioneuvoston asetuksen 1339/2006 tarkoittamat rintasyöpäseulontatutkimukset ja kohdun kaulaosan syövän seulontatutkimukset.

17 § Tilapäiset poissaolot

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta tai yhteiskunnallisesta luottamustehtävästä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

1. Soveltamisohje:

Palkallinen poissaolo voi kestää 1 – 3 kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asunusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on tosiasiallisesti estynyt osallistumasta lapsen hoitoon (esim. suorittamassa asevelvollisuutta, reservin kertausharjoituksissa, asuu opiskelun vuoksi toisella paikkakunnalla, sairaalahoidossa, matkoilla).

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin erikseen sitä pyydettyäessä on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

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

2. Soveltamisohje:

Esteellisyyteen rinnastuu tilanne, jossa toinen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon työttömyysturvalain mukaiseen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta. Työnantaja järjestää mahdollisuuden lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen hautajaisista.

Lähiomaisella tarkoitetaan tässä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, veljiä ja sisaria, avio- ja avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omaisessa olosuhteessa.

Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuuksia eikä ansiota vähennetä.

4. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä 12 kuukautta, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään sekä vihkäisiään että parisuhdeturvalain mukaista parisuhteen rekisteröintiä varten, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten tai vapaaehtoisen asepalveluksen kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. Kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen aiheuttaman poissaolon osalta noudatetaan, mitä työntekijän oman sairauden toteamiseksi välttämättömästä lääkärintarkastuksesta 11 §:ssä on todettu.
6. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reservipalkan erotus osallistumispäiviltä.
7. Edellä olevista poissaoloista on työntekijän ilmoitettava mahdollisimman pian työnantajalle sekä sovittava niistä työnantajan kanssa.

18 §

Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta peruspalkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:

- työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään 12 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

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

Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uudelta äitiysvapaalta, jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin työhön vähintään 6 kuukautta kestäneeltä palkattomalta vapaalta (ei koske perhevapaita).

Isyysvapaalle lähtevälle maksetaan 6 päivältä palkan ja sairausvakuutuslain isyysrahan erotus edellä esitetyn mukaan.

Mikäli työntekijä ei palaa työhön ko. vapaiden jälkeen saadaan hänelle maksettu äitiys-, adoptio- tai isyysvapaalta maksettu palkka periä takaisin.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

3. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

19 § Matkakustannusten korvaus

1. Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan, korvataan syntyneet matkakustannukset yrityksen matkustusohjesäännön tai verohallituksen päätöksen mukaisesti.
2. Päivärahaa ei makseta työntekijälle hänen osallistuessa työnantajan järjestämään yrityksen sisäiseen tai ao. ryhmittymän sisäiseen koulutustilaisuuteen, jonka aikaisista ateriointi ym. kustannuksista työnantaja vastaa.
3. Toiselta paikkakunnalta tai yrityksen toimialueen ulkopuolelta tällaiseen koulutustilaisuuteen matkustavalle työntekijälle maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta päivärahaa.

20 § Työpaikkaruokailu

Työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus ateriointiin, mikäli päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia. Mikäli työnantajalla on mahdollisuus järjestää ateriointi ja käytössään ateriointiin soveltuva tila, peritään työntekijältä aterioinnista enintään verotusarvon mukainen korvaus.

21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus

Työnantajan tulee ottaa työturvallisuusmääräykset tarkoin huomioon.

Suojavaatetus

1. Työnantaja hankkii työntekijälle sääolosuhteiden ja töiden asettamat edellytykset huomioon ottaen tarpeellisen määrän suojavaatteita, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.
2. Työnantaja järjestää mahdollisuuden suojavaatteiden huoltamiseen paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla.

22 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmä henkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Mikäli yrityksen toimintaa harjoitetaan kahdessa tai useammassa toimipainnassa, voidaan luottamusmiehen asemasta valita pääluottamusmies edustamaan kaikkia sopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.
2. Luottamus- ja pääluottamusmiehelle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettava korvaus ja työstä vapautusajat lasketaan seuraavasti:
3. Laskenta- ja maksukausi on golfkentän toimintakausi, joka todetaan yhdessä luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Keskimääräinen työntekijöiden lukumäärä lasketaan täysien työssäolopäivien mukaan. Työntekijöiden lukumäärä arvioidaan etukäteen ennen kauden alkua.

1.6.2020 lukien:

Työntekijämäärä keskimäärin	Euro/kk	vapautus
5 - 50	22	tarvittava aika
yli 50	32	7,5 h/kk

Työntekijän hoitaessa sekä luottamusmies- että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, palkkio on 1.6.2020 lukien 64 euroa / kk.

4. Työsuojeluvaltuutetun korvaukset maksetaan samoin perustein kuin luottamusmiehelle.

24 § Paikallinen sopiminen

1. Tässä sopimuksessa mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijöiden edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta. Työntekijäin edustajan kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita tämä edustaa.
2. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus tehdään kirjallisesti. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut

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

Perintämenettelyssä noudatetaan keskusjärjestöjen (LTK-SAK) välistä sopimusta.

26 § Kokoontuminen työpaikalla

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan Palvelualojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä. Kokous on pidettävä työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä). Kokouksen pitäminen tapahtuu lisäksi seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka, ellei tällaista ole, on asiasta tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liiketoimintaa.

3. Kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton, sen alayhdistyksen ja asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

27 § Työtaistelutoimenpiteet

Kaikki toimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen ovat kiellettyt.

28 § Neuvottelujärjestys

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijän tai luottamus miehen välillä ja ellei yksimielisyyttä täten saavuteta, sopijapuolten kesken. Ellei yksimielisyyttä näinkään saavuteta, riitakysymys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltava asia.

Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi osapuoli on asiasta ilmoittanut.
4. Allekirjoittaneiden järjestöjen asiamiehillä on, sovittuaan tai ajoissa ilmoitettuaan siitä työnantajalle, oikeus käydä sopimuksen alaisella työpaikalla neuvottelemassa työnantajan kanssa ja yhdessä työnantajan, hänen edustajansa tai työntekijäin luottamusmiehen kanssa käydä seuraamassa sopimuksen soveltamista.

29 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Sopimus on voimassa 30.4.2020 – 31.1.2022 ja edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolen irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.
2. Irtisanomisen yhteydessä on jätettävä kirjallisesti yksilöidyt muutosesitykset. Muutoin irtisanominen on mitätön.

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siihen saakka, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

Helsingissä 4.5.2020

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

LIITE 1

GOLF-ALAN PALKAT

Palkkataulukot 1.6.2020			
	tuntipalkka	kk-palkka 37,5 t	kk-palkka 40 t
Vaativuustaso A			
PK-seutu	9,73	1566,53	1673,56
Muu Suomi	9,22	1484,42	1585,84
Vaativuustaso A+			
PK-seutu	10,06	1619,66	1730,32
Muu Suomi	9,56	1539,16	1644,32
Vaativuustaso B			
PK-seutu	10,59	1704,99	1821,48
Muu Suomi	10,11	1627,71	1738,92

Palkkataulukot 1.5.2021			
	tuntipalkka	kk-palkka 37,5 t	kk-palkka 40 t
Vaativuustaso A			
PK-seutu	9,91	1595,51	1704,52
Muu Suomi	9,40	1513,40	1616,80
Vaativuustaso A+			
PK-seutu	10,25	1650,25	1763,00
Muu Suomi	9,74	1568,14	1675,28
Vaativuustaso B			
PK-seutu	10,79	1737,19	1855,88
Muu Suomi	10,30	1658,30	1771,60

Työsuhteen alussa työntekijälle voidaan maksaa perehdytysajan palkkana 75 % kyseisen vaatimustason palkasta enintään kahden viikon ajan.

Kuukausipalkat on laskettu kertomalla tuntipalkka luvulla 161 työajan ollessa 37.5 tuntia / vko ja luvulla 172 työajan ollessa 40 tuntia / vko.

Em. minimipalkkoja korotetaan vähintään 5 %:lla, mikäli työntekijällä on työtehtävään liittyvä kenttäimestari- tai kentänhoitajakoulutus.

Vaativuustaso A, perustehtävät

- golfkentän avustavat hoitotehtävät
- koneiden käyttö ja perushuolto
- golfkentän vastaanotto-, toimisto- ja muut työtehtävät

Vaativuustaso A+

- kentänhoitajat ja puutarhurit

Vaativuustaso B, ammattitehtävät

- huoltomekaanikon ja vastaavan työt
- apulaiskenttämestarin tai vastaavat työt
- vaativat golfkentän vastaanotto-, toimisto- ja muut työtehtävät

Työvuoroluetteloon merkityiltä työvuoroilta, jotka sijoittuvat klo 23:00 – 05:00 väliselle ajalle, maksetaan yötyölisää, jonka suuruus sovitaan paikallisesti.

Edellä olevan lisäksi työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaisen pätevyyden perusteella määräytyvää palkanlisää 2 – 30 %. Pätevyyden arvioinnissa otetaan huomioon mm. työntekijän koulutus, kokemus, ahkeruus, taito, yhteistyökyky, palvelualltius ja erityisosaaminen. Henkilökohtaisen lisän määrän päättää työnantaja.

Koululaiset ja harjoittelijat

Peruskoulun, lukion ja muun kuin puutarha-alan ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle sekä ensimmäistä kertaa golfkentälle työhön tulevalle harjoittelijalle maksetaan 70 % vaativuustaso A:n mukaisesta palkasta. Tätä palkkaa voidaan maksaa enintään kolmen kuukauden ajan saman työntekijän osalta.

Kenttämestareiden palkat sovitaan työsopimusosapuolten kesken.

PK-seutuun kuuluvat Helsinki, Espoo, Vantaa ja Siuntio.

Koulutussopimus

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on olemassa golf-alan koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeää yhden edustajan.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Hyväksymispäätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä ja paikallisia kursseja hyväksytään korvausten piiriin.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin tavoitteista, opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve.

Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan työntekijälle siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, onko kysymyksessä tämän pykälän mukainen koulutus.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistä koulutusta annetaan pääsääntöisesti työpaikkakohtaisesti. Yhteistä koulutusta on esimerkiksi yhteistoimintasopimuksen edellyttämä yhteinen koulutus, osallistumisjärjestelmiin liittyvä koulutus sekä työsuojelu yhteistyön kannalta tarpeelliset yritysten tai Työturvallisuuskeskuksen järjestämät perus- ja erikoiskurssit.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken tai muulla työpaikkakohtaisesti sovittavalla tavalla.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Henkilöstön edustajille annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään 2 viikkoa kestäväälle kurssille, mikäli kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta toiminnallista tai taloudellista haittaa yritykselle. Tällä perusteella kurssille osallistumista voidaan siirtää enintään vuodella. Golfkentän aukioloaikana kursseille osallistuminen on mahdollista, mikäli siitä sovitaan työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos yrityksessä/toimipaikassa tehdään koulutussuunnitelma, sovitaan, että ay-koulutukseen osallistuminen tapahtuu koulutussuunnitelman ja siihen liittyvän budjetin puitteissa.

Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan henkilöstön edustajalle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia hän ei voi kurssille lähteä.

Henkilöstön edustaja voi osallistua kurssille kerran vuodessa.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua, kuitenkin niin varhain, ettei voimassa olevaa työvuorolistaa tarvitse muuttaa.

Kun on kysymys pitemmästä kurssista, ilmoitus on tehtävä vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Liiton työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

2. Korvaukset

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu saavat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetyks korvataan enintään 2 viikon ajalta ja työsuojeluvaltuutetun osalta enintään 1 viikon ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtävään yrityksessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Ansionmenetyksen korvaamisella tarkoitetaan ko. henkilön peruspalkan korvaamista. Tuntikohtaiset lisät eivät sisälly peruspalkkaan. Kuukausikohtaiset lisät sisältyvät peruspalkkaan.

5 § Sosiaaliset edut

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

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten työehtosopimus.

Helsingissä 19. päivänä helmikuuta 2007

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

Työsopimus

Golf-alan työntekijät

1. Työnantaja ja osoite _____

2. Työntekijä, henkilötunnus ja pankkitili _____

Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvauksia vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:

3. Työsopimuksen voimassaolo

- Koeaika on ____ kk ____ pv ja koeajan viimeinen päivä on _____
- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa ____ . ____ .20 ____ .
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa ____ ____ 20 ____ ja päättyy ____ 20 ____ tai arviolta _____

Määräaikaisuuden peruste on: _____ tai oma pyyntö _____.

- Erikseen työhön tarvittaessa kutsuttava _____.

4. Työaika

- Työsuhde on kokoaikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana
- Työsuhde on osa-aikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana
- Työntekijä suostuu tarvittaessa tekemään lisätyötä ____.

5. Työtehtävä

Pääasiallinen tehtävä työsuhteen alkaessa _____
Työntekijä on velvollinen tekemään muutakin työnantajan osoittamaa työtä.

6. Palkkaus

Työsuhteen alussa palkka määräytyy seuraavasti:
Vaativuustaso: _____ Palkan määrä _____

7. Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

8. Irtisanomisaika

Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

9. Työehtosopimus

Työsuhteessa noudatettava työehtosopimus on Golf-alan työehtosopimus, jonka ovat allekirjoittaneet Palvelualojen työnantajaliitto PALTA ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

10. Muut ehdot

Palkka on maksettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä.
Ei tämä palkkahallinnollisista syistä ole mahdollista, on palkka maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä.
Lisäksi on sovittu seuraavaa:

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.

Paikka ja aika: _____

Työnantaja

Työntekijä

Selvitys: Työsopimuslain 2:4 §:n mukaisesti työnantaja ilmoittaa työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavaa: Työnantaja määrittelee kulloisenkin työntekopaikan seuraavissa puitteissa (Esim. yrityksen tietty toimipaikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työn suorittamisalue/-alueet):

Palkanmaksukausi on:

Työsopimus

Kenttämestarit

1. Työnantaja ja osoite _____

2. Työntekijä, henkilötunnus ja pankkitili _____

Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvauksia vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:

3. Työsopimuksen voimassaolo

- Koeaika on ____ kk ____ pv ja koeajan viimeinen päivä on _____
- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa ____ . ____ .20__.
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa ____ ____ 20 __ ja päättyy ____ ____ 20 __ tai arviolta _____

Määräaikaisuuden peruste on: _____
tai oma pyyntö ____.

4. Työaika

- Työsuhde on kokoaikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana.
- Työsuhde on osa-aikainen ja keskimäärin ____ tuntia viikossa työaikajakson aikana
- Esimiesasemassa oleva kenttämestari suostuu tekemään lisä-, yli- ja sunnuntaityötä laissa säädetyn edellytyksin. Korvauksena siitä maksetaan erillinen _____ euron kuukausittainen erä.

5. Työtehtävä

Pääasiallinen tehtävä työsuhteen alkaessa _____
Työntekijä on velvollinen tekemään muutakin työnantajan osoittamaa työtä.

6. Palkkaus

Peruspalkan määrä on _____ €/kk

7. Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

8. Irtisanomisaika

Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.

9. Työehtosopimus

Työsuhteessa noudatettava työehtosopimus on Golf-alan työehtosopimus, jonka ovat allekirjoittaneet Palvelualojen työnantaja-liitto PALTA ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

10. Muut ehdot

Palkka on maksettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä.
Elei tämä palkkahallinnollisista syistä ole mahdollista, on palkka maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä.

Lisäksi on sovittuseuraavaa:

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.

Paikka ja aika: _____

Työnantaja

Työntekijä

Selvitys: Työsopimuslain 2:4 §:n mukaisesti työnantaja ilmoittaa työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavaa: Työnantaja määrittelee kulloisenkin työntekopaikan seuraavissa puitteissa (Esim. yrityksen tietty toimipaikka/-paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat tai tietty työn suorittamisalue/-alueet):

Palkanmaksukausi on:

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Sitasaarencatu 18 A,
PL 54, 00531 Helsinki
Puhelin 030 100 600
www.pam.fi