

Golf-alan
työehtosopimus
16.5.2025 – 31.1.2028

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
1 § Soveltamisala.....	4
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	4
3 § Työsuhteen alkaminen	4
4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus.....	5
5 § Palkkaus	7
6 § Palkanmaksu.....	7
7 § Työaika	7
8 § Lepoajat	10
9 § Arkipyhät	11
10 § Korotettu palkka	11
11 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ	14
12 § Esimiehen työaika	14
13 § Vuosiloma	14
14 § Lomaltapaluu raha	15
15 § Sairastuminen	16
16 § Lääkärintarkastukset	18
17 § Tilapäiset poissaolot.....	19
18 § Perhevapaat.....	21
19 § Matkakustannusten korvaus	21
20 § Työpaikkaruokailu	22
21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus	22
22 § Ryhmähenkivakuutus.....	22
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	22
24 § Paikallinen sopiminen	23
25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut	23
26 § Kokoontuminen työpaikalla	24
27 § Työtaistelutoimenpiteet	24
28 § Neuvottelujärjestys.....	24
29 § Sopimuksen voimassaoloaika	25
GOLF-ALAN PALKAT	26
KOULUTUSSOPIMUS.....	28
Työsopimus golf-alan työntekijät.....	31
Työsopimus kenttämestarit	32

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA GOLF-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat Palta ry
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Aika: 16.5.2025 (neuvottelutulos on hyväksytty osapuolten hallinnoissa)

Paikka: Etäyhteyksin

Läsnä	Palvelualojen työnantajat Palta ry	Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
	Tuomas Aarto	Markku Saikkonen
	Minna Ääri	Anu Kähkönen
	Simopekka Koivu	
	Iiro Hasari	

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet golf-alaa koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 16.5.2025 ja on voimassa 31.1.2028 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä golf-alalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkkaratkaisu

2.1 Palkantarkistukset vuosina 2025–2027

Vuosi 2025

Palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Palkkataulukkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Palkkataulukkoja korotetaan 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Vuonna 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu

Palkkoja korotetaan 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

Palkkataulukkoja korotetaan 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

3. Tekstimuutokset

3.1 Lisätään työehtosopimukseen uusi 4 §:n 7 kohta:

Työnantajan harkitessa työntekijän työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvalla syyllä, työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.

Työntekijälle on varattava kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä, ja että hänellä on riittävät tiedot harkinnan perusteena olevista seikoista sekä tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa.

Työnantaja tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa.

Kuulemistilaisuuden jälkeen työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

Pöytäkirjanmerkintä:

Kirjaus työntekijän kuulemisvelvollisuudesta ei vaikuta laintulkintaan eivätkä irtisanomiseen liittyvät asiat kuten perusteet, menettely tai asian selvittäminen ole osa työehtosopimusta eikä se laajenna liittojen valvontavelvollisuutta koskemaan työsuhteen päättämisperusteita tai päättämismenettelyä tai – prosessia.

3.2 Muutetaan työehtosopimuksen 18 §:n otsikko ja sen alla oleva teksti:

18 § Perhevapaat

1. Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Työntekijälle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, maksetaan 3 kuukaudelta peruspalkan ja raskausrahan erotus, jos:

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

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä raskausrahan suuruudesta.

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

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

Työntekijälle, joka on ei-synnyttävä vanhempi, ja jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1 – 3 momentin mukaisesti päivärahaan, maksetaan 6 päivältä palkan ja vanhempainrahan erotus edellä esitetyn mukaan.

Mikäli työntekijä ei palaa työhön ko. vapaiden jälkeen, saadaan hänelle maksettu perhevaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

3. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen perhe- ja hoitovapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kes-toikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

4. Perhevapaatyöryhmä

Jatketaan työryhmän työtä selvittämällä sopimuskauden aikana työehtosopimuksen perhevapaita koskevan määräyksen toimivuutta ottamalla huomioon 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen tavoitteet. Mahdolliset muutokset työehtosopimukseen tehdään kustannusneutraalisti.

Helsingissä 16.5.2025

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Markku Saikkonen

Anu Kähkönen

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 kestänyt 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 työ sopimusta.

3. Koeajasta on sovittava työ sopimuksessa.
4. Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työ sopimuslain mukaan.
5. Koeaikana voidaan työ sopimus 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 päättyminen ja lomautus

Irtisanomisaika

1. Jollei muusta ole sovittu, on työnantajan irtisanoessaan toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen 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 työ sopimuslain 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.
7. Työnantajan harkitessa työntekijän työsuhteen päättämistä henkilöstä johdettavalla syyllä, työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.

Työntekijälle on varattava kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä, ja että hänellä on riittävät tiedot harkinnan perusteena olevista seikoista sekä tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa.

Työnantaja tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa.

Kuulemistilaisuuden jälkeen työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

Pöytäkirjanmerkintä:

Kirjaus työntekijän kuulemisvelvollisuudesta ei vaikuta laintulkintaan eivätkä irtisanomiseen liittyvät asiat kuten perusteet, menettely tai asian selvittäminen ole osa työehtosopimusta eikä se laajenna liittojen valvontavelvollisuutta koskemaan työsuhteen päättämisperusteita tai päättämismenettelyä tai – prosessia.

Lomautus

8. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen, ellei paikallisesti 24 §:n mukaisesti ole sovittu lyhyemmästä ajasta.
9. Työnantajan todetessa lomautustarpeen neuvotellaan työpaikan luottamusmiehen ja työnantajan välillä lomautettavista työntekijöistä.
10. Lomautuksen ennakkoilmoituksen ja lomautusilmoituksen osalta noudatetaan työsopimuslain mukaista menettelyä.
11. 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 on luku 161 käytettäessä työaikalain 7 §:n mukaista jak-sotyöaika. Tuntipalkanjakaja on luku 172 käytettäessä työaikalain 5 §:n mukaista yleistyoaika ja viikkotyöajan ollessa 40 tuntia.
7. Tämän työehtosopimuksen 10 §: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 golf-alalla määräytyy joko

- työaikalain 5 §:n (ns. yleistyoaika) mukaisesti tai

- työaikalain 7 §:n (jaksotyöaika) ja tämän työehtosopimuksen 7 § määräysten mukaisesti.

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on enintään 12 kuukautta molemmissa työaikamuodoissa.

Säännöllinen työaika jaksotyössä

Jaksotyön säännöllinen työaika voidaan järjestää joko

- yhden viikon jaksossa, jolloin viikon työaika voi olla enintään 37,5 tuntia,
- kahden viikon jaksossa, jolloin kahden viikon työaika voi olla enintään 75 tuntia,
- kolmen viikon jaksossa, jolloin kolmen viikon työaika voi olla enintään 112,5 tuntia tai
- keskimääräisesti järjestettynä jaksotyönä, jolloin työajan tulee tasoittua enintään 52 viikossa työntekijän säännölliseen työaikaan, joka voi olla
 - enintään 37,5/vko
 - enintään 75 tuntia/ 2 viikkoa tai
 - enintään 112,5 tuntia/ 3 viikkoa.

Työajan sijoittelun rajat jaksotyössä

Työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.

Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei toisin ole sovittu.

Päivittäinen säännöllinen työaika on 4-12 tuntia, ellei työntekijän kanssa poikkeavasti toisin sovita.

Pysyvistä poikkeuksista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa.

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 sovitun taulukkopalkan.

Työvuoroluettelon laatiminen jaksotyössä

Työvuoroluetteloon on merkittävä työvuorojen alkamis- ja päättymisajat mahdollisimman tarkasti.

Kutakin työaikajaksoa koskeva työvuoroluettelo on laadittava etukäteen ja on asetettava ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan nähtäville vähintään viikkoa ennen sen alkamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikajaksolla tarkoitetaan yhtä, kahta tai kolmea viikkoa.

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. työaikajakson alkamisesta lukien sekä niiden teettämisestä on pidettävä erillistä luetteloa. Tätä määräystä ei voi soveltaa tasoittumisjärjestelmää käytettäessä.

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 työvuoroluetteloon. Muutoksen kohdistuessa viikon vapaapäiviin, annetaan tilalle uusi vapaapäivä, ellei toisin ole sovittu.

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

Keskimääräisenä järjestetty jaksotyö

Jaksotyöaika voidaan myös järjestää keskimääräisenä siten, että työaika tasoitetaan enintään 52/51 viikon pituisena tasoittumiskautena

- yhden viikon jaksoa käytettäessä keskimäärin 37,5 tuntiin
- kahden viikon jaksoa käytettäessä keskimäärin 75 tuntiin
- kolmen viikon jaksoa käytettäessä keskimäärin 112,5 tuntiin

Keskimääräisesti järjestetyssä jaksotyössä yksittäisen jakson enimmäistyöaika voi olla:

- 1-viikkoisjaksoa käytettäessä 50 tuntia
- 2-viikkoisjaksoa käytettäessä 100 tuntia
- 3-viikkoisjaksoa käytettäessä 150 tuntia

Keskimääräisen työajan käyttäminen edellyttää, että työnantaja laatii ohjeellisen työajan tasoittumissuunnitelman ennen tasoittumisjakson alkua. Tasoittumissuunnitelmassa suunnitellaan se, miten työntekijän työaika tasoittuu käytössä olevan tasoittumisjakson aikana säännölliseen työaikaan:

- 1-viikkoisjaksoa käytettäessä 37,5 tuntiin
- 2-viikkoisjaksoa käytettäessä 75 tuntiin
- 3-viikkoisjaksoa käytettäessä 112,5 tuntiin.

Tasointumissuunnitelmassa tulee ilmoittaa sen sisältämien työaikajaksojen arvioitua tuntimäärät.

Tasointumissuunnitelmaa laadittaessa on siitä neuvoteltava luottamusmiehen kanssa.

Tasointumissuunnitelma on pantava vähintään kahta viikkoa ennen sen voimaantuloa ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan henkilöstön nähtävälle.

Pöytäkirjamerkintä:

Tasointumissuunnitelma on nimensä mukaisesti suunnitelma, joka voi muuttua tasointumissuunnitelman kuluessa.

Tasointumisjakson aikana vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaikajakson säännöllinen työaika on työstä poissaolopäivää kohden enintään keskimäärin 7 tuntia 30 minuuttia. Poissaoloajan tunnit tasoitetaan edellä mainittua ylittävältä osalta tasointumiskauden seuraavilla työaikajaksoilla.

8 §

Lepoajat

Vuorokausilepo ja lepoajat työvuoron aikana

Päivittäisten työvuorojen välinen lepoaika on järjestettävä vähintään 10 tunniksi.

Päivittäisen yhdenjaksoisen työajan ylittäessä kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus ateroida 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.

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

Viikkolepo

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.

Keskimääräistä jaksotyöaikaa 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 (1, 2 tai 3 viikkoa) tai tasoittumisjakson kuluessa. Mikäli toinen vapaapäivistä annetaan sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään liittyen.

9 §

Arkipyhät

Arkipyhät lyhentävät työaikaa. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään neljä kuukautta ennen arkipyhää ja että työntekijä on ollut työssä arkipyhäviikolla.

Lyhennykseen on oikeutettu myös työntekijä, jolle ennen ko. arkipyhää voimassa olevasta 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.

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

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

10 §

Korotettu palkka

Noudatettaessa työaikalain 5 §:n mukaista yleistyöaikaa, korotettu palkka määräytyy työaikalain mukaan.

Työaikalain 7 §:n mukaista jaksotyöaikaa noudatettaessa korotettu palkka määräytyy työaikalain ja tämän työehtosopimuksen 10 § määräysten mukaisesti.

Lisätyö jaksotyössä

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.

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Lisätyöstä maksetaan kultakin tunnilta yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö jaksotyössä

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

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.

Ylityöksi ei lueta sitä työtä, minkä työntekijä suorittaa korvauksena siitä ajasta, jonka hän on ollut poissa työstä esimiehen luvalla.

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

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 30 minuuttia pitempi.

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

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

Tasoittumisjärjestelmän ylityö jaksotyössä

Yksittäinen jakso

Ylityö korvataan yksittäisellä jaksolla seuraavasti:

- Yhden viikon jaksoa käytettäessä 50 tuntia ylittävstä työstä 8 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.
- Kahden viikon jaksoa käytettäessä 100 tuntia ylittävstä työstä 12 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.
- Kolmen viikon jaksoa käytettäessä 150 tuntia ylittävstä työstä 18 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja loput 100 %:lla korotetulla palkalla.

Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana, ei näitä tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa. Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumiskauden.

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

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

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

Tasoittumiskauden päättyminen

Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan se vähentää työntekijän palkasta.

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

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvien osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta.

Vapaa-aika on annettava ja otettava 4 kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

Vapaa-aika voidaan antaa ja ottaa myös 6 kuukauden kuluessa, mikäli työaika on järjestetty keskimääräisenä enintään 52/51 viikon ajalle.

Sunnuntai-, aatto- ja vapaapäivätyö

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

Vappu- sekä juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu kokonaispalkka.

Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan korvauksena 50 %:lla korotettu palkka.

11 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ

Varallaolosta ja siihen liittyvistä velvoitteista ja korvauksista sovitaan kirjallisesti.

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.

12 § Esimiehen työaika

Esimiehen, jonka tehtävänä on itse järjestää työaikansa, on noudatettava tämän työehtosopimuksen työaikaa 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.

13 § 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 kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden
 - 11,5 % työsuhteen kestänyt 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 siirtyessä 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 ennakkoilmoituksen 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 palkkajakso

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

alle 1 kk

1 kk – 1 v

yli 1 v

yli 3 v

yli 5 v

Palkallisen jakson pituus

sairausvakuutuslain karenssiajalta
50 % palkasta

sairausvakuutuslain karenssiaika
eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää

3 viikkoa

4 viikkoa

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 vastaanottoaikaan julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalla 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 sairaus vakuutuslain 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.

16 § Lääkärintarkastukset

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. erikoisan alan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen ao. erikoisan alan 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 työso-
pimuslain 4 luvun 8 §:ssä tarkoitetuissa tutkimuksissa.

3. Äkillinen hammassairaus

Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, jos ham-
massairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyy-
den, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa
hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoite-
taan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

4. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

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

5. Poissaolo muista syistä

Valtioneuvoston asetuksen 1339/2006 tarkoittamat rintasyöpäseulontatutki-
mukset ja kohdun kaulaosan syövän seulontatutkimukset.

17 §

Tilapäiset poissaolot

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkat-
tomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaus-
tapauksesta tai yhteiskunnallisesta luottamustehtävästä. Tällaisen poissa-
olon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huolta-
jalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellai-
sen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjeste-
miseksi tai lapsen hoitamiseksi.

1. Soveltamisohje:

Palkallinen poissaolo voi kestää 1 – 3 kalenteripäivää. Palkan mak-
samisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molem-
mat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansio-
työnsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai
itse hoitaa lasta.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä asu-
musero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan eril-
leen 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 omainsessa 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 vihkiäisiään että parisuhdeturvalain mukaista parisuhteen rekisteröintiä varten, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten tai vapaaehtoisien asepalveluksen kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alentamista. Kutsuntaan liittyvän lääkärintarkastuksen aiheuttaman poissaolon osalta noudatetaan, mitä työntekijän oman sairauden toteamiseksi välttämättömästä lääkärintarkastuksesta 16 §: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 §

Perhevapaat

1. Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijälle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, maksetaan 3 kuukaudelta peruspalkan ja raskausrahan erotus, jos:
 - työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään 12 kuukautta ennen vapaan alkua ja
 - työntekijä palaa vapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä raskausrahan suuruudesta.

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

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

Työntekijälle, joka on ei-synnyttävä vanhempi, ja jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti päivärahaan, maksetaan 6 päivältä palkan ja vanhempainrahan erotus edellä esitetyn mukaan.

Mikäli työntekijä ei palaa työhön ko. vapaiden jälkeen, saadaan hänelle maksettu perhevapaa-ajalta maksettu palkka periä takaisin.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

3. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen perhe- ja hoitovapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan 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 osallistuessaan työnantajan järjestämään yrityksen sisäiseen tai ao. ryhmittymän sisäiseen koulutustilaisuuteen, jonka aikaisista aterioista 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 työsuhte kestä.
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 toimipaikassa, 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.

1.6.2025 lukien:

Työntekijämäärä keskimäärin	Euro/kk	vapautus
5 - 50	24,41	tarvittava aika
yli 50	34,49	7,5 h/kk

Työntekijän hoitaessa sekä luottamusmies- että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, palkkio on 1.6.2025 lukien 70,98 euroa / kk.

1.5.2026 lukien:

Työntekijämäärä keskimäärin	Euro/kk	vapautus
5 - 50	25,12	tarvittava aika
yli 50	36,52	7,5 h/kk

Työntekijän hoitaessa sekä luottamusmies- että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, palkkio on 1.5.2026 lukien 73,04 euroa / kk.

1.5.2027 lukien:

Työntekijämäärä keskimäärin	Euro/kk	vapautus
5 - 50	25,72	tarvittava aika
yli 50	37,40	7,5 h/kk

Työntekijän hoitaessa sekä luottamusmies- että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, palkkio on 1.5.2027 lukien 74,79 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 kielletyt.

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 16.5.20225 – 31.1.2028 ja edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolen irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä golf-alalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

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 16.5.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

GOLF-ALAN PALKAT

Palkkataulukot 1.6.2025 alkaen			
	tuntipalkka	kk-palkka 37,5 t	kk-palkka 40 t
Vaativuustaso A			
PK-seutu	10,99	1769,39	1890,28
Muu Suomi	10,43	1679,23	1793,96
Vaativuustaso A+			
PK-seutu	11,38	1832,18	1957,36
Muu Suomi	10,80	1738,80	1857,60
Vaativuustaso B			
PK-seutu	11,98	1928,78	2060,56
Muu Suomi	11,43	1840,23	1965,96

Palkkataulukot 1.5.2026 alkaen			
	tuntipalkka	kk-palkka 37,5 t	kk-palkka 40 t
Vaativuustaso A			
PK-seutu	11,31	1820,91	1945,32
Muu Suomi	10,73	1727,53	1845,56
Vaativuustaso A+			
PK-seutu	11,71	1885,31	2014,12
Muu Suomi	11,11	1788,71	1910,92
Vaativuustaso B			
PK-seutu	12,33	1985,13	2120,76
Muu Suomi	11,76	1893,36	2022,72

Palkkataulukot 1.5.2027 alkaen			
	tuntipalkka	kk-palkka 37,5 t	kk-palkka 40 t
Vaativuustaso A			
PK-seutu	11,58	1864,38	1991,76
Muu Suomi	10,99	1769,39	1890,28
Vaativuustaso A+			
PK-seutu	11,99	1930,39	2062,28
Muu Suomi	11,38	1832,18	1957,36
Vaativuustaso B			

PK-seutu	12,63	2033,43	2172,36
Muu Suomi	12,04	1938,44	2070,88

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 kenttämestari- 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, palveluhalu 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 uudelleenkoulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, 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 kanalta 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, sovi-
taan, että ay-koulutukseen osallistuminen tapahtuu koulutussuun-
nitelman 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 ansiomenetyksen 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.

Ellei 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 säädetyin 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.

Ellei 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:



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

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