



TYÖEHTOSOPIMUS

Elokuvateatterit

1.4.2012-30.4.2014

TYÖEHTOSOPIMUS	2
1 § Soveltamisala	2
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	2
3 § Työhön ottaminen	2
4 § Työsuhteen päättymisen	3
5 § Työaika	3
6 § Muutokset näytäntöluvuissa	4
7 § Palkkaus	5
8 § Yli ja sunnuntaityökorvaus	6
9 § Palkanmaksu	7
10 § Vapaaillat	7
11 § Vuosiloma	8
12 § Lomaltapaluu-rahalla	8
13 § Sairausajan palkka	9
14 § Lääkärintarkastukset	10
15 § Tilapäinen poissaolo	12
16 § Perhevapaat	13
17 § Ryhmähenkivakuutus	13
18 § Jäsenmaksujen periminen	13
19 § Erinäisiä määräyksiä	14
20 § Paikallinen sopiminen	15
21 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	15
22 § Sopimuksen voimassaoloaika	16

TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tällä työehtosopimuksella määrätään Palvelualojen työnantajaliitto PALTAn jäseneteattereiden palveluksessa olevien Palvelualojen ammattiliittoon jäsenenä kuuluvien elokuvateatterityöntekijäin työ ja palkkaehdot.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
3. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen kuulumisensa vuoksi työntekijäin järjestöön, on hänen ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.

3 § Työhön ottaminen

1. Uudelle työntekijälle voidaan sopia työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.
2. Koeaika on merkittävä työsopimukseen.
3. Työsopimus tehdään kirjallisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet suosittavat työsopimuksen tarkistamista työsuhteen ehtojen oleellisesti muuttuessa.

4. Osa-aikaiselle työntekijälle tarjotaan mahdollisia lisätöitä työsopimuslain mukaisesti. Tästä laaditaan yritysکوhtainen soveltamisohje.

4 § Työsuhteen päätyminen

1. Työsuhteen päättyessä noudatetaan työnantajan irtisanoessa työsuhteen päätyksen seuraavia irtisanomisaikoja:

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

Työntekijän päättäessä työsuhteen on irtisanomisaika:

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

2. Tilapäistä tai määrättyä työtä varten palkatun työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta.

5 § Työaika

1. Työaika on enintään keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Paikallisesti sopien voidaan tehdä säännöllisenä työnä enintään 10 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa siten, että se tasoittuu enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana enintään keskimäärin 40 tuntiin viikossa.
2. Työaikalain 34 §:n ja 35 §:n tarkoittamaa tasoittumisjärjestelmää ja työvuoroluetteloa ei laadita ellei paikallisesti niin sovita.
3. Työvuorokausi alkaa kello 06.00. 8 §:n 2. kohdan mukaisia korvauksia maksetaan kuitenkin asianomaisina päivinä klo 00.00 alkaen.
4. Mikäli työpäivän pituus ylittää 6 tuntia, voidaan työaikalain 28 §:n mukainen lepoaika toteuttaa siten, että työntekijälle annetaan tilaisuus aterioida työn ohessa.
5. Muut tauot järjestetään teatterikohtaisella toimintamallilla.
6. Eri työntekijöiden vähimmäistyöajat ovat normaalielokuvanäytäntöä kohti seuraavat:

Elokuvakoneenhoitajan vähimmäistyöaika on näytäntöpäivän ensimmäistä näytäntöä kohti 2 tuntia 30 minuuttia ja jokaista välittömästi seuraavaa näytäntöä kohti 2 tuntia.

Työaika alkaa viimeistään 30 minuuttia ennen näytännön alkua ja päättyy koneenhoitajan suorittama näytännön jälkeen hänelle kuuluvat tehtävät, ottaen kuitenkin huomioon vähimmäistyöaikamääräykset.

Vahtimestarin vähimmäistyöaika on näytäntöpäivän ensimmäistä näytäntöä kohti 1 tunti ja jokaista välittömästi seuraavaa näytäntöä kohti 2 tuntia.

Pitkänvuoron suorittaminen aiheuttaa 1 t. 30 min. lisäyksen edellä oleviin päivittäisiin vähimmäistyöaikoihin.

Työaika alkaa viimeistään 30 minuuttia ennen näytännön alkua.

Lipunmyyjän ja oheismyyjän vähimmäistyöaika on näytäntöpäivän ensimmäistä näytäntöä kohti 1 tunti, multiplex-teattereissa kuitenkin 1 tunti 30 minuuttia ja jokaista välittömästi seuraavaa näytäntöä kohti 2 tuntia.

Työaika alkaa viimeistään 30 minuuttia ennen näytännön alkua.

Elokuvakoneenhoitajaoppilaan ja siivoojan työaika määräytyy työnsuoritukseen kuluvan tuntimäärän mukaan.

Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

7. Ylimääräisellä näytännöllä tarkoitetaan näytäntöä, joka on teatterin säännöllisen, työtuntijärjestelmässä ilmoitetun näytäntöajan ulkopuolella tai sellaista työtuntijärjestelmään sisältyvää näytäntöä, joka ei välittömästi liity muihin saman päivän näytäntöihin.

Ylimääräisen näytännön esitysoikeutta tarjotaan ensisijaisesti henkilökunnalle, joka muutoinkin on töissä asianomaisena päivänä.

6 § Muutokset näytäntöluvuissa

1. Näytäntöluvun ja -ajan vähentämisestä, jos se vähentää työaikaa enintään 1 tuntia päivässä, tai näytäntöluvun ja -ajan lisäämisestä, on ilmoitettava työntekijälle viimeistään sen viikon ensimmäisenä arkipäivänä, jolloin työaika muuttuu.

Muissa työaikaa lyhentävissä tapauksissa muutoksesta on ilmoitettava vähintään kahta viikkoa ennen.

Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Tämän pykälän tarkoittama näytäntöluvun muutos ei ole yhteistoimintalain 6 §:n mukainen neuvotteluasia.

7 § Palkkaus

1. Elokvateatterityöntekijän palkka määräytyy tuntipalkkana.

Elokvateatterityöntekijän palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten perusteiden mukaisesti.

Elokvateattereissa työt jaetaan kahteen vaativuustasoon.

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
Vaativimmat ja vastuullisemmat tehtävät jotka käsittävät kokonaisvastuun teatterin konehuoneen töistä oheistehtävineen	Tehtäviin kuuluu muut elokuva-teattereissa tehtävät työt

Vähimmäispalkat 1.4.2012 ja 1.5.2013 lukien

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
8.44 / 8.60 euroa/tunti	8.12 / 8.27 euroa/tunti

2. Keskimääräistä suuremmasta työtehosta, ammattitaidosta ja työpanoksesta työntekijälle maksetaan tehtäväkohtaista lisää. Pätevyysarvioinnissa on otettava huomioon tehtävien monipuolisuus, vastuullisuus, määrä sekä työpanos.

Huomioon on otettava työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, mm. aloitekyky, ammattiinsa perehtyneisyys, erikoisosaaminen sekä taitava asiakaspalvelu.

3. Kokemuslisä lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta palkasta (vähimmäispalkka + tehtäväkohtainen lisä).

Kokemuslisän suuruus 1.4.2011 alkaen ovat olleet:

- 2 vuoden jälkeen 4.5 %
- 5 vuoden jälkeen 8.0 %.

4. Työntekijöiden kokemus kertyy alalla olosta seuraavasti:

kuukauden työvuorot vähintään	$14/112t = 1$ kuukausi
kuukauden työvuorot	$9-13/72-104t = 0,75$ kuukautta
kuukauden työvuorot	$4-8/32-64t = 0,50$ kuukautta
kuukauden työvuorot alle	$4/32t = 0,25$ kuukautta

Työvuorojen kertymistä seurataan kuukausittain ja kokemuslisää aletaan maksaa em. laskentatavan mukaan kertyneiden kokemusvuosien täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

5. Tehtävän muuttuessa pysyvästi tai tilapäisesti vähintään 3 kuukauden ajaksi, tarkistetaan tehtäväkohtaista lisää joko ylös tai alaspäin. Muutos toteutetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta, alaspäin tapahtuva pysyvä muutos kuitenkin vähintään irtisanomisaikaa noudattaen.
6. Harjoittelijan palkka on 85% ao. taulukkopalkasta. Harjoittelija voidaan palkata enintään 4 kuukauden ajaksi. Harjoitteluajaksi luetaan kaikki elokuvateatterialalla työskennelty aika.
7. Arkilauantaina ja kirkollisen juhlapyhän aattona klo 18 jälkeen tehdystä työstä maksetaan työntekijälle 55 % korotettua palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä mainittua lisää maksetaan myös vapun , ja itsenäisyyspäivän ja uudenvuodenaattona tehdystä työstä.

8. Filmien ja mainoksien kuljettamisesta (paitsi teattereissa tapahtuvasta) kelaus-, huolto, mainostus- yms. työaikaan kuulumattomista lisätöistä ja niistä maksettavista korvauksista sovitaan paikallisesti paitsi milloin tällaisen työn suorittaminen on mahdollista varsinaisen työajan sisällä.
9. Nimetylle ammattiin kouluttavalle sovitaan paikallisesti korvaus.

8 § Yli ja sunnuntaityökorvaus

1. Ylityöksi luetaan työ, jota tehdään lainmukaisen säännöllisen työn enimmäismäärän lisäksi. Mikäli työaika on järjestetty työehtosopimuksen 5 §:n 2 kappaleen mukaisesti keskimäärin 40 tunnin työviikoksi, ylityöksi luetaan työ, jota tehdään työvuorojärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen enimmäismäärän lisäksi ilman poissaoloja.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 % korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka.

2. Sunnuntaina, arkipyhänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka.
3. Kello 23.00 jälkeen tehtävästä työstä maksetaan siltä ajalta tulevan korvauksen lisäksi normaalia tuntipalkkaa vastaava lisäpalkka. Palkkaa ei tältä ajalta kuitenkaan makseta yli 3,5 kertaisuuden, joka sisältää kaiken siltä ajalta tulevan korvauksen (kuten mahdollisen ylityö- ja viikkolepokorvauksen).
4. Lisätyötunneilta maksetaan työntekijälle yksinkertainen tuntipalkka.
5. Lisä ja ylityö lasketaan alkavina 1/4 tunnin jaksoina.
6. Ylimääräisen näytännön korvauksesta sovitaan paikallisesti.

9 § Palkanmaksu

1. Palkanmaksu toimitetaan säännöllisesti vähintään kahdesti kuukaudessa. Palkanmaksukertojen lukumäärästä voidaan yrityskohtaisesti sopia toisin.
2. Työnantajan on annettava työntekijälle eritelty selvitys, palkanmaksuperusteista. Selvityksestä tulee ilmetä mm. tehdyt tunnit, ylityöt sekä maksetut lisät.
3. Mikäli palkanmaksun perustana oleviin tunti-listoihin tehdään muutoksia on muutosten perusteista tehtävä selvitys työntekijälle palkanmaksun yhteydessä. Jos muutokset todetaan perusteettomiksi, korjaukset tehdään seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

10 § Vapaaillat

1. Työntekijälle annetaan viikoittain vähintään 35 tunnin yhtämittainen vapaa-aika, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Pääsiäislauantai, vapunaatto ja jouluaatto ovat kokonaan työntekijöille vapaat, eikä niitä lasketa vapaavuoroiksi, paitsi milloin työntekijän vapaavuoro sattuu kyseiseksi päiväksi. Vapunpäivän työaika voi alkaa aikaisintaan klo 14.00. Ns. non stop teattereissa voidaan jouluaatto lukuun ottamatta olla työssä kuitenkin klo 18.00 asti.

11 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
3. Neljä (4) viikkoa ylittävän loman osan työnantaja saa vuosilomalain vuosiloman jakamissäännöksistä riippumatta tällöin antaa erikseen lomakauden ulko-puolella.
4. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkana 9 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Mikäli työntekijä on oikeutettu 2,5 arkipäivän pituiseen lomaan kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta, maksetaan hänelle vuosi-lomapalkkana 11,5 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Lomapalkkaprocentti on 12 siitä lomanmääräytymisvuodesta lukien, mikä seuraa 5 vuoden kokemuslisän saamista.
5. Paikallisesti voidaan sopia lomapalkan maksamisajankohdasta siten, että lomapalkka maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Sopiijaosapuolina ovat työnantaja ja pääluottamusmies /luottamusmies ja heidän puuttuessa työnantaja työntekijä.
6. Muilta osin vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain mukaan.

12 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomansa palkasta.
2. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta. Paikallisesti voidaan lomaltapaluurahan maksamisajankohdasta sopia toisin.
3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomaltapaluurahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomaltapaluuraha kuten 2. kappaleessa on määrätty.

4. Vanhuus tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomaltapaluuraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

13 § Sairausajan palkka

1. Milloin työnantajan palvelukseen vakinaisesti otettu työntekijä estyy työtä tekemästä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa enintään 28 päivän ajanjaksolta. Jos työntekijän työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 3 vuotta on vastaava ajanjakso enintään 35 päivää, enintään 42 päivää jos työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 5 vuotta, sekä 56 päivää jos työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 10 vuotta.
2. Jos sama sairaus uusiutuu 7 kalenteripäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.
3. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen yrityskohdaisesti jompaa kumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
 - a) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyvältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeiseltä ajanjaksolta päivämäärän ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.
 - b) Työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutuslaitoksesta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

4. 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, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.
5. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia, samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
7. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.

Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta selvitys voidaan kuitenkin esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella edellyttäen, että

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

14 § 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 välttäen, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja 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 lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

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

- sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen haakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärin tarkastusta 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 tai raskauteen liittyvissä tutkimuksissa.

3. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

Siinä tapauksessa, että työntekijä saa lääkärintarkastuksen ja edellä mainittujen tutkimusten ajalta sairausajan palkkaa, eivät edellä olevat määräykset tule sovellettaviksi.

4. Terveysten ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseksi liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 133/2006, mammografia ja papa) ja muut kunta-kohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella.

15 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosiloma-etuja 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.

Soveltamisohje:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Poissaolo ei kuitenkaan saa ylittää kolmea päivää.

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 avioero-päätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

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

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosiloma-etuja vähennetä.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosiloma-etuja eikä ansioita vähennetä.
4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

5. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50 ja 60 vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
6. Kunnallisvaltuuston tai hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai –toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

16 § Perhevapaat

Palkallinen (peruspalkka) äitiys- ja adoptiovapaa on 3 kk ja palkallinen isyysvapaa 6 kalenteripäivää edellytyksenä 9 kuukauden yhtenäinen palkallinen työssäolajakso ennen vapaan alkamista (myös hoitovapaan jälkeen ennen uutta palkallista äitiysvapaata).

17 § Ryhmähenkivakuutus

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

18 § Jäsenmaksujen periminen

1. Erityispalvelujen Työnantajaliitto suosittelee, että työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta, jotka tilitetään Palvelualojen ammattiliiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

19 § Luottamusmies

Palvelutyönantajien ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä solmittua luottamusmiessopimusta PALTA:n ja PAM:n välillä sovituin soveltamisohjein noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Päälouottamusmies voidaan valita yritykseen, missä säännöllisesti työskentelee vähintään 50 työntekijää. Päälouottamusmiehen ja työnantajan välillä sovitaan yrityksen luottamusmiesorganisaatiosta.

Työnantaja ilmoittaa työhönoton yhteydessä työntekijälle, kuka toimii em. sopimuksen tarkoitamana pääluottamusmiehenä tai luottamusmiehenä ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna ja mistä he ovat tavoitettavista.

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitoon liittyvissä asioissa ja yhteydenpidoissa työnantajan hallinnassa olevaa puhelinta, atk-laitteita, internet-yhteyksiä ym. nykyaikaisia toimisto- yms. välineitä.

Luottamushenkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamushenkilön työsuhteen päättämistä. Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden tulee viipymättä käynnistää ja käydä neuvottelut sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet tilanteen. Neuvotteluiden tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla luottamushenkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

Yli sadan työntekijän yrityksessä maksetaan luottamusmiehelle 60 €/kk ja työsuojeluvaltuutetun palkkio 30 €/kk.

19 § Erinäisiä määräyksiä

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle nyt maksetun normaalipalkan alenemista.
2. Työntekijäin velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia ohjeita ja määräyksiä, mikäli nämä eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön tai tämän työehtosopimuksen kanssa. Viranomaisen tarkastuksissaan tekemistä huomautuksista ja määräyksistä on viipymättä ilmoitettava työnantajalle samoin kuin kaikista sellaisista seikoista, jotka teatterissa eivät ole asetusten määräysten mukaisia.
3. Työntekijän ollessa estynyt saapumasta työhönsä, on hänen tästä ajoissa ilmoitettava työnantajalle ja sovittava tämän kanssa sijaisen järjestämisestä.
4. Työnantaja varaa työntekijöille tilaisuuden käyttää tarkoituksenmukaista lukittavaa kaappia tai pukuhuonetta, mikäli se rakenteellisesti on mahdollista.
5. Työnantajan omistamia työvälineitä, koneita ja tarveaineita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä varovasti ja huolellisesti. Mikäli työntekijä tahallaan tai ilmeisellä huolimattomuudellaan on aiheuttanut edellä mainituille esineille vahinkoa, on hänen korvattava näin aiheuttamansa vahinko.

6. Työnantaja kustantaa ja huoltaa koneenhoitajille, siivoojille ja maionnan hoitajille työtakin.
7. Mikäli työnantaja vaatii muun henkilökunnan käyttämään erityistä virkapukua, on se työnantajan kustannettava. Työasujen huollosta sovi-
taan paikallisesti.

20 § Paikallinen sopiminen

Työsopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista niissä asioissa, joissa se on työehtosopimuksen eri pykälissä mahdollistettu.

Paikallinen sopiminen toteutetaan joko työnantajan ja työntekijän kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajaksi, kuitenkin enintään yhden vuoden pituiseksi ajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole paikallista sopimusta tehtäessä muuta sovittu.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Tällöin sopimus astuu voimaan vasta, kun se on molemmin puolin allekirjoitettu.

Paikallista sopimusta ei saa uudelle työntekijälle esittää koeaikana työ-
sopimuksen ehtona ellei kyseessä ole teatterissa tai työntekijäryhmittäin yleisesti käytössä oleva tai luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

21 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijäin luottamusmiehen kesken sekä, ellei tässä sovintoa synny sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen kesken. Ellei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin riitapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

22 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.4.2012 – 30.4.2014 välisen ajan.
2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jomankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 30. päivänä marraskuuta 2011

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki

Vaihde 020 595 5000

Faksi 020 595 5001

www.palta.fi



Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Paasivuorenkatu 4-6, PL 54, 00531 Helsinki

Vaihde 020 774 002

www.pam.fi