

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

Golf-alan työehtosopimus

1.2.2010 – 31.10.2011

Erityispalvelujen Työnantajaliitto /
Golf-alan Työnantajayhdistys
Palvelualojen ammattiliitto PAM

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

Golf-alan Työnantajayhdistys
PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin (09) 420 20, Faksi (09) 175 814
www.erityispalvelut.fi
Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenliitto

Liittojohtaja	Kauko Rautiainen	(09) 4202 3228
Yhdistyksen asiamies	Aulikki Leino	(09) 4202 3293
Asiantuntijat	Irja Lehti	(09) 4202 3248
	Maija-Kaisa Paananen	(09) 4202 3381
Sihteeri	Minna Tuomisto	(09) 4202 3391
EK:n työsuhdelakimiehet	Jukka Laakkonen, Kuopio	(017) 265 6116
	Kaija Pulkkinen, Oulu	(08) 530 5211

Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala	4
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus	4
3 § Työsuhteen alkaminen	5
4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus.....	6
5 § Palkkaus	7
6 § Palkanmaksu	7
7 § Työaika	8
8 § Esimiehen työaika	12
9 § Lepoajat	12
10 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ	13
11 § Arkipyhät	13
12 § Korotettu palkka	14
13 § Vuosiloma	17
14 § Lomaltapaluuraha	19
15 § Sairastuminen	20
16 § Lääkärintarkastukset.....	23
17 § Tilapäiset poissaolot	25
18 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa.....	26
19 § Matkakustannusten korvaus	28
20 § Työpaikkaruokailu.....	28
21 § Työturvallisuus ja suojavaatetus	28
22 § Ryhmähenkivakuutus	29
23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	29
24 § Paikallinen sopiminen.....	30
25 § Ammattiyhdistyksen jäsenmaksut	30
26 § Kokoontuminen työpaikalla.....	30
27 § Työtaistelutoimenpiteet.....	31
28 § Neuvottelujärjestys.....	31
29 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	32
Pöytäkirja golf-alan työehtosopimuksen uudistamisesta.....	33
Golf-alan työehtosopimuksen käyttöönotto yrityksissä.....	40
Golf-alan palkat.....	41
Kuntien kalleusluokitus.....	43
Koulutusopimus.....	44
Työsopimus.....	47
Golf-alan työntekijät.....	47
Työsopimus.....	48
Kenttämasterit.....	48

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 39 §:n mukaisesti erillisestä kuukausikorvauksesta, joka sisältää lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvaukset.

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 kestätyä 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 vaiko 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 4)

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. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta ellei työsopimuslaista muuta johdu.
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 sovittu työkautta päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle täten aiheuttamansa vahinko, kuitenkin enintään kahden viikon palkka tai jos laiminlyödyn työkautta osa on tätä lyhempi, sen palkkaa vastaava määrä.

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

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

Lomautus

8. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen, ellei paikallisesti 20 § mukaisesti ole sovittu lyhyemmästä ajasta.

9. Työnantajan todetessa lomautustarpeen neuvotellaan työpaikan luottamusmiehen ja työnantajan välillä lomautettavista työntekijöistä.

10. Lomautuksen ennakoilmoituksen 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 2) sekä kuntien kalleusluokituksen (liite 3) mukaisesti.

6 § Palkanmaksu

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

2. Tämän sopimuksen voimaan tullessa noudatettua palkanmaksukäytäntöä voidaan jatkaa.

3. Palkanmaksun yhteydessä työntekijän tulee saada laskelma siitä, mistä eristä palkka muodostuu sekä miltä ajanjaksolta se maksetaan.

Pöytäkirjamerkintä:

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

4. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken kalenterikuukautta lasketaan päiväpalkka jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 21.5.

5. Tuntipalkanjakaja työaikalain 3:7§:n jaksotyöaikaä käytettäessä on luku 161 viikkotyöajan ollessa keskimäärin 37.5 tuntia.

Työaikalain 3:6§:n mukaista työaikaä käytettäessä ja viikkotyöajan ollessa 40 tuntia jakajana on luku 172.

6. Tämän työehtosopimuksen 8 §:ssä mainittu korotettu palkka on suoritettava viimeistään kuukauden kuluessa asianomaisen työaikajakson päättymisestä lukien. Tasoittumisjaksoä käytettäessä maksamisesta voidaan sopia toisin.

Vaatus saamatta jääneestä korvauksesta on tehtävä laissa säädetyssä ajassa.

7 § Työaika

Säännöllinen työaika määräytyy joko työaikalain 3:6 §:n mukaisesti tai käytettäessä työaikalain 3:7§:n jaksotyöaikaä työaikalain ja seuraavin määräysten mukaisesti.

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on keskimäärin 37,5 tuntia viikossa tai 75 tuntia kahdessa viikossa tai 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 on enintään 7.5 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. Työvuoroluettelo 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 luetteloä.

Tätä määräystä ei voi soveltaa tasoittumisjärjestelmää käytettäessä.

10. Työvuoroluetteloä 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 37,5 tuntia viikkoa tai 75 tuntia kahta viikkoa tai 112,5 tuntia kolmeä viikkoa kohden, siten että työaika tasoitetaan edellä mainittuun tuntimäärään enintään 52 / 51 viikon pituisena tasoittumiskautena.

2. Yksittäisen jakson enimmäistyöaika voi olla:

- viikon jaksoä käytettäessä 50 tuntia
- 2-viikkoisjaksoä käytettäessä 100 tuntia
- 3-viikkoisjaksoä käytettäessä 150 tuntia

Työaika-suunnitelma ja tasoittumiskausi

3. Ennen kunkin tasoittumiskauden alkua työnantajan on laadittava ohjeellinen työaika-suunnitelma, jonka mukaan työaika tasoittuu enintään keskimäärin 37,5 tuntiin kutakin yhden viikon tai 75 tuntiin kutakin kahden viikon jaksoa tai 112,5 tuntiin kutakin kolmen viikon jaksoa kohden tasoittumiskauden aikana.

4. Työaika-suunnitelmassa tulee ilmoittaa sen sisältämien työaika-jaksojen 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 työaika-jakson (2 tai 3 viikkoa) tai tasoittumiskauden kuluessa.

Mikäli toinen vapaapäivistä annetaan sen viikon aikana, miltä se on ansaittu, se on mahdollisuuksien mukaan annettava viikkolepopäivään liittyen.

6. Työaika-suunnitelmaa laadittaessa on siitä neuvoteltava luottamusmiehen kanssa.

7. Työaika-suunnitelma on pantava vähintään kahta viikkoa ennen sen voimaantuloa ilmoitustaululle tai muuhun vastaavaan paikkaan henkilöstön nähtäville.

8. Tasoittumiskauden aikana vuosiloman, sairauden tai muun syyn vuoksi vajaaksi jäävän työaika-jakson säännöllinen työaika on työstä poissaolopäivää kohden enintään keskimäärin 7,5 tuntia. Poissaoloajan tunnit tasoitetaan 7,5 tuntia ylittävältä osalta tasoittumiskauden seuraavilla työaika-jaksoilla.

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 viikossa. Se voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Lepoajat työvuoron aikana

3. 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.

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.

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.

2. 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 lisä- eikä ylityön muodostumista.

12 § Korotettu palkka

Noudatettaessa työaikalain 3 luvun 6§:n mukaista työaika, korotettu palkka määräytyy työaikalain mukaan.

Työaikalain 3 luvun 7§ 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 7,5 tuntia pitempi.

Sanotun tuntimäärän ylittävältä puolelta (0,5) lisätyötunnilta 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 ylittävistä 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 työaikasunnitelman 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 ylimenevältä 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.

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.

Lomapalkka tasataan seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijän todellista palkkaa vastaavaksi.

6. Tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkka ja – korvaus on loman- määräytymisvuoden 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.

Näissä tapauksissa lomaltapaluuraha maksetaan työntekijän töihin paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

4. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomapalkasta ja – korvauksesta työntekijän siirtyessä vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle.

5. Asevelvollisuutta ja vapaaehtoista asepalvelusta suorittamasta palanneelle lomaltapaluuraha suoritetaan siitä vuosilomapalkasta ja/tai vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen lähtiessään.

6. 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.

7. Paikallisesti voidaan 20§: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

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 kestävänsä 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

4. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan sairausajan palkkaan oikeuttava aika ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajan-

jakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitetulla tavalla uusiutuessa vähintään sairaus vakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

Sairausajan palkan maksaminen

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

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli sairausajan palkan maksamisessa on noudatettu seuraavaa menettelyä, voidaan sitä jatkaa.

Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyväältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka. Tämän jälkeiseltä ajanjaksolta maksetaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

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 sairausavustus- kassalta, 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.

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 välttäen 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 sairauksien 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 lääkäriin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen ao. erikoisan 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 työsopimuslain 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.

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 asumusero- 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 pyydettyessä 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 edellyttä-

vät ja muut edellä olevat edellytykset täyttyvät.

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 vihkiäisiään 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 hoitovapaaan ja osittaiseen hoitovapaaan 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 perhevapaalta tai muulta vähintään 6 kuukautta kestäneeltä palkattomalta vapaalta.

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 poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan 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 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.

Työntekijämäärä keskimäärin	Euro/kk	vapautus
5 - 50	20	tarvittava aika
yli 50	30	7,5 h/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 *31.10.2011* asti 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 29. päivänä tammikuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

Pöytäkirja golf-alan työehtosopimuksen uudistamisesta

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet golf-alan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

Sopimuskausi

Sopimus on voimassa 1.2.2010- 31.10.2011

Palkankorotukset

Vuosi 2010

Henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,9 %. Lisäksi on sovittu II kalleusluokan poistamisesta asteittain sopimuskauden aikana siten, että II kalleusluokan taulukkotuntipalkkoja korotetaan 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien vaatavuustaso A:ssa 12 senttiä ja vaatavuustaso B:ssä 11 senttiä.

Vuosi 2011

II kalleusluokka poistuu kokonaan 1.10.2011 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

1.2.2011 korotus sovitaan sopimuskauden aikana 30.11.2010 mennessä. Mikäli sopimusta ei siihen mennessä saavuteta työehtosopimus on irtisanottavissa päättymään 31.1.2011 alkaen.

Tekstimuutokset

4§ Lomautus

kohta 9 poistetaan teksti ”Mikäli yksimielisyyteen päästään, lomautus voi kohdistua myös määräaikaisessa työsuhteessa olevaan työntekijään.”

kohta 11 lisätään teksti: ”Lomautus voidaan keskeyttää määräajaksi, jos työnantaja ja työntekijä näin keskenään sopivat. Keskeytyksen jälkeen lomautus jatkuu ilman uutta lomautusilmoitusaikaa.”

7§ Työaika

Vanha kohta 15 poistetaan

Työvuoroluettelo

Uusi kohta 9 lisätään teksti

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.

Tasoittumisjärjestelmä

Uusi kohta 2 Yksittäisen jakson työaika

Yhden viikon jaksoa käytettäessä enimmäistyöaika on 50 tuntia.

Kahden viikon jaksoa käytettäessä 100 tuntia ja kolmen viikon jaksoa käytettäessä 150 tuntia.

Työehtosopimuksen selkeyttämiseksi lisätään seuraavat uudet pykälät: 8 § Esimiehen työaika, 9 § Lepoajat, 10 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ ja 11 § Arkipyhät.

11 § Arkipyhät

kohta 1 ...edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään 4 kuukautta ennen...

Lyhennykseen on oikeutettu myös työntekijä, jolle ennen ko. arkipyhää voimassaolevasta ja sitä edeltäneistä samaan työnantajaan olleista työsuhteista on kertynyt vähintään 4 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

kohta 2 ..lisätään pitkäperjantai ja juhannuspäivä

12 § Korotettu palkka

Lisätään **Tasoittumisjärjestelmän ylityö**

Kohta 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.

Kohta 2 Mikäli jaksokohtainen ylityö on korvattu rahana, ei näitä tunteja oteta huomioon tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskettaessa.

Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumiskauden

Uusi teksti kohta 1

Työnantajan päättäessä työntekijän työsuhteen ennen kuin tämän työaika on tasoittunut työaikas suunnitelman 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 ylimenevältä tunneilta siten, että puolet korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla.

Lisätään **Tasoittumiskauden päättyminen**

Uusi kohta 1 Mikäli tasoittumiskauden päättyessä on kertynyt työntekijästä johtuvaa alijäämää, voidaan se vähentää työntekijän palkasta.

Uusi kohta 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.

15 § Sairausajan palkka

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

Sairausajan palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Lisätään Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Uusi kohta 4

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

Uusi kohta 6

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 kuuluvalta lääkäriltä ja on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle
- työnantaja ei ole järjestänyt lakisääteistä laajempaa ja lääkäripalvelut kattavaa työterveyshuoltoa

Uusi kohta 7

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

16 § Lääkärintarkastukset

Uusi kohta 5 Poissaolo muista syistä

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

17 § Tilapäiset poissaolot

kohta 3 ...lähiomaisella tarkoitetaan avio- ja avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omaisessa olosuhteessa.

kohta 4 ...ja parisuhdeturvalain mukaista parisuhteen rekisteröintiä varten, jos se sattuu työpäiväksi.

18 § Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa

Uusi kohta 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 perhevapaalta tai muulta vähintään 6 kuukautta kestäneeltä palkattomalta vapaalta.

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

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

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

23 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

kohta 3	korvaukset	5 – 50 työntekijää	20,00 €/kk
		yli 50 työntekijää	30,00 €/kk

Työryhmä

Sovittiin, että osapuolet yhdessä kehittävät sopimuskauden aikana työehtosopimuksen palkanmääräytymisperusteita siten, että työkokemus ja ammatillinen koulutus tulevat paremmin huomioitua suhteessa työn vaatimiin tietoihin ja taitoihin.

Helsingissä 29. päivänä tammikuuta 2010

ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO ry

Golf-alan työehtosopimuksen käyttöönotto yrityksissä

Yrityksessä käytössä olevan palkkausjärjestelmän ja uuden työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän yhteensovittamisessa työehtosopimusosapuolet ovat todenneet ongelmia syntyvän mm. käytössä olevista erilaisista palkkaustavoista, työaikakorvauksista, kulukorvauksista, lomaltapaluurahoista ja niiden perusteista.

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Yrityksen maksamien palkkojen, työaikakorvausten sekä lomapalkkojen ja lomaltapaluurahojen tulee kokonaisuutena vastata vähintään työehtosopimuksen vähimmäistasoa.

2. Työehtosopimuksen käyttöönotto ei saa johtaa työsuhteissa nyt voimassa olevan kokonaisansiotason laskuun edellyttäen työajan pysymistä vastaavansuuruisena. Kokonaisansiotasoon lasketaan palkka varsinaiselta työajalta, työaikakorvaukset ja lomaajan palkat sekä lomaltapaluurahat.

Tämän liitteen tarkoituksena on mm. mahdollistaa yrityksen mukaantulo työehtosopimuksen piiriin ilman kustannusvaikutuksia tilanteessa, missä yrityksessä ei makseta lomaltapaluurahaa, mutta palkkataso kokonaisuutena ylittää työehtosopimuksen tason (lp-raha ml.).

Työehtosopimusosapuolet neuvottelevat tarvittavat yksityiskohdat työehtosopimuksen käyttöönottamisesta kokonaisuutena.

Golf-alan palkat

1.2.2010

	Pk-seutu	I Kalleusluokka	II Kalleusluokka
Vaativuustaso A	8,57 €	8,12 €	7,88 €
Vaativuustaso B	9,36 €	8,91 €	8,69 €

1.10.2010 toteutetaan II kalleusluokan poistamisen 1. vaihe korottamalla sen taulukkopalkkoja

	Pk-seutu	I Kalleusluokka	II Kalleusluokka
Vaativuustaso A	8,57 €	8,12 €	8,00€
Vaativuustaso B	9,36 €	8,91 €	8,80 €

Vaativuustaso A, perustehtävät

- golfkentän hoitotyöt
- koneiden käyttö ja perushuolto
- golfkentän vastaanotto-, toimisto- ja muut työtehtävät

Vaativuustaso B, ammattitehtävät

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

Edellä olevan lisäksi työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaisen pätevyyden perusteella määräytyvää palkanlisää 2 – 30 %. Pätevyyden arvioinnissa otetaan huomioon mm. työntekijän koulutus, kokemus, ahkeruus, työtaito, 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.

Kenttäestareiden palkat sovitaan työsopimusosapuolten kesken.

Kuntien kalleusluokitus**Kunnan nimi**

Enontekiö
Espoo
Helsinki
Houtskari
Hyrnsalmi
Hyvinkää
Hämeenlinna
Inari
Iniö
Joensuu
Jyväskylä
Järvenpää
Kauniainen
Kemi
Kemijärvi
Keminmaa
Kerava
Kirkkonummi
Kittilä
Kolari
Korppoo
Kuhmo
Kuivaniemi
Kuopio
Kuusamo
Muonio
Nauvo

Kunnan nimi

Oulu
Pelkosenniemi
Pello
Posio
Ranua
Ristijärvi
Rovaniemen mlk
Rovaniemi
Salla
Savukoski
Simo
Sodankylä
Tampere
Tervola
Tornio
Utsjoki
Vaasa
Vantaa
Ylitornio

Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan paitsi Ahvenanmaan kunnat I kalleusluokkaan.

PK-seutu on oma palkkaluokkansa ja siihen kuuluvat Helsinki, Espoo, Vantaa ja Siuntio.

Koulutus sopimus

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. Hyväksymällä 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 kurssille 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 ansionmenetys 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

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 _____ .

(Koeaika on enintään 4 kk, kuitenkin enintään puolet alle 8 kk määräaikaisesta suhteesta.)

- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa ____ . ____ .200 ____ .
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa ____ ____ 200 ____ ja päättyy ____ ____ 200 ____ 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 Erityispalvelujen Työnantajaliitto ja Palvelualan ammattiliitto PAM.

10. Muut ehdot

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan kahden viikon kuluessa 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

Liite 6

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 _____ .
(Koeaika on enintään 4 kk, kuitenkin enintään puolet alle 8 kk määräaikaisesta suhteesta.)

- Työsuhde on voimassa toistaiseksi ja se alkaa ____ . ____ .200__ .
- Työsuhde on määräaikainen ja se alkaa ____ ____ 200 __ ja päättyy ____ ____ 200 __
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 Erityispalvelujen Työnantajaliitto ja Palvelualan ammattiliitto PAM.

10. Muut ehdot

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan kahden viikon kuluessa 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: