

# ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

---

## **Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus**

---

1.4.2010 - 31.3.2012

# ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki  
Puhelin (09) 420 20, Faksi (09) 653 197  
[www.erityispalvelut.fi](http://www.erityispalvelut.fi)  
Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenliitto

Liittojohtaja	Varatuomari Kauko Rautiainen	(09) 4202 3228
Asiantuntija	Varatuomari Anssi Rautiainen	(09) 4202 3394
Asiantuntija	OTM Tomi Haapman	(09) 4202 3230
Sihteeri	Aune Heikkinen	(09) 4202 3227

# Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala .....	1
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus.....	1
3 § Työhön ottaminen .....	1
4 § Työsuhteen päättymisen .....	2
5 § Työpalkat .....	3
6 § Päiväraha.....	5
7 § Työaikamääräykset .....	5
8 § Sairausajan palkka .....	9
9 § Vuosiloma.....	12
10 § Lomaltapaluuraha .....	13
11 § Palkanmaksu .....	14
12 § Muita määräyksiä.....	14
13 § Työsäännöt.....	15
14 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu .....	15
15 § Ryhmähenkivakuutus.....	16
16 § Työpaikkakokoukset .....	16
17 § Tilapäinen poissaolo .....	17
18 § Keskusjärjestösopimukset.....	18
19 § Paikallinen sopiminen .....	19
20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen .....	19
21 § Työtaistelutoimenpiteet.....	20
22 § Sopimuksen voimassaoloaika .....	20
Kuvanvalmistusalan työehtosopimuksen uudistaminen.....	21
Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja .....	24

## **TYÖEHTOSOPIMUS**

### **1 § Soveltamisala**

Tällä työehtosopimuksella määrätään Erityispalvelujen Työnantajaliittoon kuuluvien kuvavalmistusta harjoittavien jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien Palvelualojen ammattiliittoon kuuluvien työntekijäin palkka- ja työehdot.

### **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. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti.
2. Kullakin tässä sopimuksessa tarkoitettuun työhön otetulla on neljän kuukauden koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

3. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on kuitenkin velvollinen tilapäisesti tekemään muitakin työpaikalla esiintyviä töitä.

## 4 § Työsuhteen päättymisen

1. Ellei pitemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, noudattaa työnantaja seuraavia työsuhteen keskeyttömään keston nähden porrastettuja irtisanomisaikoja:

- 2 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt enintään 5 vuotta,
- 3 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta, mutta enintään 9 vuotta,
- 4 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 9 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
- 5 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta ja
- 6 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 15 vuotta.

Irtisanomisaika on työntekijän sanoessa työsuhteen irti, ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu

- 1 kuukausi, jos työsuhde on kestänyt enintään 10 vuotta,
- 2 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

2. Työsuhde voidaan puolin ja toisin purkaa laissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi. Työsuhteen purkamisesta koeaikana on määrätty tämän sopimuksen 3 pykälässä.

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

## 5 § Työpalkat

1. Palkkausmuoto on kuukausipalkka, ellei muuta sovita.

Kuvavalmistamotyöntekijäin palkka sovitaan työnantajan ja työntekijän välisellä työ sopimuksella. Mikäli syntyy erimielisyys työntekijän kokonaispalkasta, on kummallakin osapuolella oikeus pyytää liitoilta neuvotteluapua.

Tehtävät kuvavalmistamoalalla ryhmitellään seuraavasti:

<p><b>Taso A:</b></p> <p>Tehtävät ovat alalle tyypillisiä perus- tai ammattitehtäviä, jotka suoritetaan annettujen ohjeiden mukaisesti. Tehtävät edellyttävät ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen tai ammattikokemukseen. Työn suorittamiseen liittyy seurantaa.</p>	<p><b>Taso B:</b></p> <p>Tehtävät ovat laaja-alaisia tai erityistietämystä edellyttäviä alan erikoisammattitehtäviä. Tehtävät edellyttävät ammattikoulutukseen tai hyvään ammattikokemukseen perustuvaa tietojen ja taitojen hyvää hallintaa. Työ on luonteeltaan itsenäistä ja työtehtävät edellyttävät harkintaa eri vaihtoehtojen puitteissa.</p>
--	--

Alan palkkatason kuvaajat ovat 1.4.2010 lukien seuraavat:

- A. 1 439 euroa - 1985 euroa
- B. 1 539 euroa - 2164 euroa

2. Työntekijä sijoitetaan työtehtävien vaativuuden perusteella vaativuusryhmään A tai B. Tämän jälkeen arvioidaan hänen henkilökohtaiset palkanmääräytymisperusteensa.

Työntekijän henkilökohtaista kokonaispalkkaa määriteltäessä tulee ottaa huomioon hänen kykynsä ja taitonsa suoriutua

tehtävistään sekä näiden ominaisuuksien lisääntyminen työsuhteen aikana.

Huomiota on kiinnitettävä mm. työsuorituksen sujuvuuteen, työntekijän ammattitaitoon, erityisosaamiseen, monipuolisuuteen ja kokemukseen. Harkinta on tehtävä kokonaisuus huomioon ottaen.

Kokonaispalkkaa määriteltäessä tulee kiinnittää huomiota ainakin seuraaviin ominaisuuksiin:

1. Työsuoritus

- laatu
- tulos

2. Ammattitaito

- työn vaatima koulutus
- työkokemus
- monipuolisuus/käytettävyys

3. Tietotaito

- työn hallitseminen
- ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen
- työn edellyttämä vastuu

Mikäli työtehtävien vaativuudessa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, tulee tämä huomioida työntekijän palkkauksessa. Tarkastelu suoritetaan vuosittain.

Jos työntekijän palkka sijoittuu edellä mainittujen ohjepalkkojen väliin, katsotaan sen olevan normaalitasoa. Mikäli palkka jää alemman ohjepalkan alapuolelle, on sille oltava yhteisesti hyväksytty perusteltu syy.

3. Osa-aikatyöntekijöille sekä ns. sesonkiapulaisille enintään neljän kuukauden ajalta voidaan palkka maksaa tuntipalkkana.

Osa-aikatyöntekijän keskimääräinen viikkotyöaika on sovittava kirjallisessa työsopimuksessa.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka työsopimuksen mukaisten työtuntien määrä on enintään 30 tuntia viikossa tai tämän työehtosopimuksen 7 §:n 1 kohdan 2 kappaleessa tarkoitettussa tapauksessa enintään keskimäärin 30 tuntia viikossa.

4. Harjoittelijan palkka on 90 % taso A palkkatason alarajasta.

Harjoitteluajasta on sovittava työsopimusta tehtäessä. Harjoittelu-aika on enintään yhdeksän kuukautta ja sitä voidaan käyttää vain yhden kerran työsuhteen alkaessa.

### *5. Vuorotyölisä*

1. Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan iltavuoron vuorotyötunneilta erityistä vuorotyölisää, jonka suuruus on 0,81 euroa tunnilta. Lisän suuruus on 1.9.2008 lukien 0,83 euroa tunnilta.

2. Mikäli työaika alkaa klo 10.00 tai sen jälkeen, eikä työ ole vuorotyötä maksetaan klo 14.00 jälkeen tehdyistä tunneista 0,81 euroa. Lisän suuruus on 1.9.2008 lukien 0,83 euroa tunnilta.

## **6 § Päiväraha**

Päivärahojen osalta noudatetaan verohallituksen mukaisia määräyksiä.

## **7 § Työaikamääräykset**

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Työaika voidaan järjestää siten, että se enintään neljän viikon pituisena ajanjaksona on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tällöin säännöllinen vuorokautinen työaika saa olla enintään kymmenen tuntia. Tämän työaikajärjestelmän käyttäminen edellyttää, että ennakolta laaditaan työtuntijärjestelmä, jonka

kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu enintään neljän viikon aikana sanottuun keskimäärään. Työvuorolista on julkaistava mahdollisimman hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään viikkoa ennen sen voimaantuloa.

### **Pöytäkirjamerkintä 1:**

Edellä mainitulla määräyksellä ei muuteta työpaikalla sopimuksen tekohetkellä voimassa ollutta käytäntöä, mikäli 2-kohdassa mainittu työaikajärjestelmä on jo käytössä.

Työntekijän ei tarvitse suostua 2-kappaleen mukaiseen työaikajärjestelmään, mikäli hänelle todistettavasti aiheutuu kohtuuttomia vaikeuksia esim. lastenhoidon, kulkuyhteyksien aikataulujen tms. seikan perusteella.

Tasoisuusvapaa pyritään antamaan täytenä työpäivänä. Jollei tämä ole tuotannon kannalta mahdollista, annetaan se ensisijaisesti työvuoron viimeisinä tunteina.

### **Pöytäkirjamerkintä 2:**

Edellä mainittu tarve todetaan työnantajan ja luottamusmiehen välisissä neuvotteluissa.

## *2. V a p a a p ä i v ä t*

Työntekijälle annetaan, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, sunnuntain lisäksi viikon aikana toinenkin vapaapäivä, jonka on oltava lauantai.

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty 7 §:n 1 kohdan 2 kappaleessa tarkoitettuihin tavoin keskimääräiseksi, annetaan työntekijälle ajanjakson aikana yhtä monta vapaapäivää kuin mihin hän edellistä kappaletta soveltaen olisi ollut oikeutettu.

## *3. T y ö a j a n l y h e n n y s*

Työajan lyhentämisen osalta noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevaa työajan lyhentämistä koskevaa pöytäkirjaa.

## *4. A r k i p y h ä v i i k o t*

1. Ylimääräisiä vapaapäiviä ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, loppiainen, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

2. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai työjaksoson säännöllistä työaika keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

### *5. Tarkkailu*

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita sitä vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

### *6. Lepoajan lyhentäminen*

Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi työntekijälle annetaan työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan.

Milloin vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia pitempi tai työtä tehdään 7 §:n 1 momentin 2 kappaleen määrittelemän työaikajärjestelmän mukaisesti, ruokailutauko on enintään kaksikymmentä minuuttia ja se luetaan työaikaan.

#### **Soveltamisohje:**

Allekirjoittajajärjestöt ovat sopineet, että 2- kohdan mukainen järjestelmä on ensisijainen. Mikäli järjestelmän käyttöönotosta syntyy erimielisyyksiä, tulee ne saattaa mahdollisimman pikaisesti 20 §:n mukaisesti järjestöjen käsiteltäväksi.

Työntekijälle annetaan työn aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta ja siinä keskeytystä aiheuttamatta käy päinsä, kaksi kymmenen minuutin virkistystaukoa, jotka katsotaan työaikaan kuuluviksi. Nämä tauot koskevat työntekijöitä, joiden vuorokautinen työaika on vähintään viisi (5) tuntia ja ne

on pyrittävä sijoittamaan työvuoron kummankin puoliskon keskivaiheille.

Paikallisesti tämän kohdan määräyksistä voidaan sopia toisinkin.

### *7. Yli- ja sunnuntaityökorvaus*

Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään lainmukaisen säännöllisen työn enimmäismäärän lisäksi. Siitä samoin kuin sunnuntaityöstä maksetaan työaikalaissa säädetty korotettu palkka.

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.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona suoritettu työ korvataan samalla tavoin kuin mitä viikkoyli työstä on sovittu.

Yli- ja sunnuntaityötä tehdään vain edellyttäen, että asianomainen esimies on antanut sen tekemisestä nimenomaisen määräyksen.

Jaettaessa kuukausipalkkaa päiväpalkaksi, käytetään jakajana 21,5.

Tuntipalkkaa kuukausipalkasta määrättäessä käytetään jakajana lukua 163.

### *8. Työaikojen järjestely*

Vuorotyön järjestelyistä sekä päivätyön sijoittelun mahdollisesta muuttamisesta on neuvoteltava ja pyrittävä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun paikallisen luottamusmiehen kanssa.

## 8 § Sairausajan palkka

1. Milloin työnantajan palvelukseen otettu työntekijä yhden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta 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 jatkanut yhdenjaksoisesti vähintään 3 vuotta on vastaava ajanjakso enintään 35 päivää sekä enintään 42 päivää jos työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 5 vuotta. Mikäli työsuhde on edellä mainituin tavoin kestänyt vähintään 10 vuotta, on vastaava ajanjakso enintään 56 päivää.

Mikäli työsuhde on kestänyt alle kuukauden, suorittaa työnantaja työntekijälle työsuhteen jatkuessa palkkaa sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä 50 % palkasta.

2. Työnantaja toteuttaa sairausajan palkan maksamisen siten, että työnantaja suorittaa sairauden ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoitimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

3. 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.

4. 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 perus-

teella. 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.

5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

6. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.

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

- kysymyksessä on epidemialuoteinen sairaus ja
- työntekijä ei ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

8. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

### **Lääkärintarkastukset**

9. Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

1. Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

2. 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.

3. Raskaana olevan työntekijän osallistuessa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteellisen todistuksen hankkimiseksi välttämättömään tarkastukseen, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta.

Raskaana olevan työntekijän käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, jos aikaa niihin ei ole saatu työajan ulkopuolella.

4. Työntekijän osallistuessa lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin näihin liittyvine matkoineen. Sama koskee nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, jotka ovat työnantajan edellyttämiä tai johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärin-tarkastus vaaditaan. Työntekijälle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

5. Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

## 8a § Perhevapaat

Työntekijälle maksetaan äitiysvapaan varsinainen palkka kolmelta kuukauden ajalta. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdeksän kuukautta ja työntekijä palaa perhevapaan jälkeen työhön. Isyysvapaan ajalta maksetaan palkkaa kuuden arkipäivän ajanjaksolta. Adoptoitaessa tai otettaessa alle 7-vuotias kasvattilapsi annetaan vastaava (äitiys/isyysvapaa) palkallinen vapaa. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan tai isyysrahaan ja että hän on noudattanut päivärahan nostamista koskevia säännöksiä.

## 9 § Vuosiloma

1. Vuosiloma ja sen korvaus määräytyvät työntekijäin vuosilomasta annetun lain mukaan.

2. Työnantajalla on, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista, oikeus antaa 18 lomapäivää ylittävä kesäloman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lomakauden aikana. Ennen tässä tarkoitettua loman jakamista ja lomakauden ulkopuolella annettavan loman osan ajankohdan määräämistä työnantajan on neuvoteltava asiasta asianomaisen työntekijän kanssa.

Jos 18 vuosilomapäivää ylittävä kesäloman osa (enintään 1 viikko) siirtyy talvikaudelle, on työntekijällä oikeus saada 3 työpäivää lisävapaata.

3. Vakinaisten työntekijöiden vuosilomat on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan järjestämään vuosittain tasapuolisesti kiertäviksi, kuitenkin niin, että perustellut poikkeukset puolin ja toisin otetaan huomioon.

4. Niissä tapauksissa, joissa työntekijän vuosilomapalkkaa laskettaessa on sovellettava työntekijäin vuosilomasta annetun lain 10 §:n 1 momenttia, lisätään arkipäiviksi sattuvat vapaapäivät mainitussa lainkohdassa tarkoitettuun jakajaan.

Kuitenkaan ei jakajaan saa lukea enempää kuin kuusi päivää viikossa.

## **10 § Lomaltapaluuraha**

1. Lakisääteiseltä vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

2. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan, ellei paikallisesti ole muuta sovittu, kunkin loman osan päättyessä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty.

3. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohdantana 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. Eläkkeelle 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.

Lomaraha maksetaan vapaaehtoista asepalvelusta suorittamaan lähtevälle kuten asevelvollisuutta suorittamaan lähtevälle.

6. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irti- sanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, ei työntekijä tästä syystä menetä oikeuttaan lomaltapaluuraan.

## **11 § Palkanmaksu**

1. Työpalkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei yri- tyskohtaisesti toisin sovita.

2. Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, ammattiyhdistysten jäsenmaksut peritään työntekijän palkasta ja työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä todistus pidätetystä sum- masta.

## **12 § Muita määräyksiä**

1. Työntekijän tulee noudattaa vaiteliaisuutta kaikissa työnan- tajan liiketoimintaan liittyvissä asioissa.

2. Palvelualojen ammattiliiton toimihenkilöille varataan tilai- suus, sovittuaan asiasta liikkeen toimitusjohtajan, konttori- päällikön tai heidän sijaisensa kanssa, käydä yhdessä työn- antajan edustajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa työolosuhteisiin tämän työhe- tosopimuksen piiriin kuuluvissa työpaikoissa.

3. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin toimenpiteisiin työntekijän terveyden suojelemiseksi. Työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan työ- terveysterveystoimien edellyttämät tarkastukset.

4. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle nyt maksetun normaalipalkan alenemista.

## **13 § Työsäännöt**

Työntekijän on noudatettava liikkeessä kulloinkin voimassa olevaa ohjesääntöä ja työjärjestystä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

## **14 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu**

1. Palvelutyönantajien ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä kulloinkin voimassaolevaa luottamusmiessopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana. Yrityksissä, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, työntekijöillä on oikeus valita pääluottamusmies.

2. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa kuka toimii työpaikan työntekijäin luottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna sekä missä he ovat tavattavissa.

3. Niissä kuvavalmistamoissa, joissa työntekijäin määrä on vähintään 20, suoritetaan luottamusmiehelle kuukausittain 84 euron korvaus.

Työsuojeluvaltuutetulle vuoritetaan samoin edellytyksin kuin luottamusmiehelle kuukausittain 30 euron korvaus.

4. Osapuolten saatua tietää luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai näiden varamiehen työsuhteen päättämisestä, selvitetään osapuolten välillä viipymättä perusteet työsuhteen päättämiselle.

## 15 § Ryhmähenkivakuutus

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

## 16 § Työpaikkakokoukset

Palvelualojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa 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 kysymyksestä 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 liike- tai tuotantotoimintaa.
3. Pidettävän 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 ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

## 17 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijällä on oikeus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, joka johtuu hänen perhettään kohdanneesta sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvasta ennalta arvaamattomasta syystä. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

2. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai muun hänen talouudessaan asuvan vastaavan ikäisen lapsen tai vammaisen hoidotukea saavan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus on lapsen vanhemmalla, joka ei asu samassa taloudessa.

### **Soveltamisohje:**

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Palkallinen 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.

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 vuosilomaetuja vähennetä.

Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja

hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

Lähiomaisella tarkoitetaan vanhempia, iso-, ja appivanhempia, lapsia, puolison ja avopuolison lapsia, veljiä, sisaria, puolisoa sekä avopuolisoa, jonka kanssa eletään avioliiton omissa suhteissa.

4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli tämä sattuu 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.

## **18 § Keskusjärjestösopimukset**

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia:

- Yleissopimus
- Yhteistoimintasopimus
- Alkoholi- ja huumesuositus
- Työpaikkaruokailusopimus
- Hyvityssakkopöytäkirja
- Luottamusmiessopimus, soveltamisohjeineen

## **19 § Paikallinen sopiminen**

Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti siten, että työehtosopimuksen vähimmäistaso säilyy. Paikallisella sopimuksella ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen syrjäyttämistä.

Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on tehtävä kirjallisesti jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

## **20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijän luottamusmiehen kesken ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten järjestöjen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta (mikäli mahdollista), laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

## **21 § Työtaistelutoimenpiteet**

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

## **22 § Sopimuksen voimassaoloaika**

1. Tämä sopimus on voimassa 1.4.2010 alkaen 31.3.2012 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Mikäli 1.11.2010 palkankorotuksista ei saavuteta yhteisymmärrystä 31.10.2010 mennessä, voidaan sopimus edellä olevasta poiketen irtisanoa päättymään 30.11.2010. Vastaavasti, mikäli vuoden 2011 palkankorotuksista ei saavuteta yhteisymmärrystä 28.2.2011 mennessä, voidaan sopimus irtisanoa päättymään 31.3.2011.

2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 15. päivänä huhtikuuta 2010

**ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry.**

**PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry.**

# Kuvanvalmistusalan työehtosopimuksen uudistaminen

## 1. Sopimuskausi

1.4.2010 – 31.3.2012

## 2. Palkankorotukset

1.4.2010 taulukko- ja henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 0,6 %:lla.

Palkankorotuksista 1.11.2010 neuvotellaan 31.10.2010 mennessä. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta, voidaan sopimus irtisanoa päätymään 30.11.2010.

Vuoden 2011 palkankorotuksista neuvotellaan 28.2.2011 mennessä, ellei yhteisymmärrystä saavuteta, voidaan sopimus irtisanoa päätymään 30.3.2011.

## 3. Tekstit

### 8 § 1. kohtaan lisäys

Milloin työnantajan palvelukseen otettu työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi ja työsuhde on kestänyt alle kuukauden, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä 50 % palkasta.

### 8 § 7. kohta muutetaan

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

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi

### 8a § Perhevapaat

Äitiys- ja adoptiovapaan palkallisuus 3 kuukautta. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

## **Lääkärintarkastukset**

### **Uusi 5. kohta**

Ansionmenetyks korvataan syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

### **11 § 2. kohta korvataan**

Mikäli työntekijä on antanut valtuutuksen, ammattiyhdistyksen jäsenmaksut peritään työntekijän palkasta ja työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä todistus pidätetystä summasta.

### **14 § Luottamusmies 3. kohta muutetaan**

Luottamusmieskorvaus korotetaan 84 euroksi.

Työsuojeluvaltuutetulle suoritetaan samoin edellytyksin kuin luottamusmiehellä kuukausittain 30 euron korvaus.

### **Uusi 4. kohta**

Osapuolten saatua tietää luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai näiden varamiehen työsuhteen päättämisestä, selvitetään osapuolten välillä viipymättä perusteet työsuhteen päättämiselle.

**17 § Tilapäinen poissaolo 4. kohta lisätään** - . . . tai parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.

## **Ohjeistus**

Sopijapuolet tulevat ohjeistuksissaan kiinnittämään huomiota sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen työpaikoilla, koskien lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman laatimista ja sen sisältämiä toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi, erittelyä miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitusta miesten ja naisten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Lisäksi ohjeistuksissa kiinnitetään huomiota työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimiseen.

Helsinki 15.4.2010

**ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry**

**PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry**

# Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja

LTK:n Erityisalojen Työnantajaliiton ja Teknisten ja Erikoisammattien Liiton väliseen kuvavalmistamoita koskevaan työehtosopimukseen.

**1 §** Tällä pöytäkirjalla liitot sopivat työehtosopimuksen 7 § 3. kohdan mukaisesta työajan lyhentämisestä.

## **2 § Soveltamisala**

Työaika lyhennetään niissä työaikamuodoissa (mm. päivätyö, kaksivuorotyö), joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä, että hänen vuotuista työaika lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapäivät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhentäminen tapahtuu ansiotasoa alentamatta.

## **3 § Vapaan kertyminen**

Vapaata annetaan tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	18 työpäivää	1	vapaa	tai	8 tuntia	
"	36 "	2	vapaata	"	16 "	
"	54 "	3	"	"	24 "	
"	72 "	4	"	"	32 "	
"	90 "	5	"	"	40 "	
"	108 "	6	"	"	48 "	
"	126 "	7	"	"	56 "	
"	144 "	8	"	"	64 "	
"	162 "	9	"	"	72 "	
"	179 "	10	"	"	80 "	
"	196 "	11	"	"	88 "	
"	213 "	12,5	"	"	100 "	.

Tehdyksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän työstä poissaolopäivät, joilta työntaja maksaa palkkaa tai ansionmenetystä. Työajan lyhennys ei kuitenkaan kerry vuosiloman aikana. Työehtosopimuksen määräykseen perustuva loman pidennys katsotaan kuitenkin säännöllisten työpäivien veroiseksi.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllistä työpäiviä kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

#### **4 § Vapaan antaminen**

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen sen antamista.

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Ellei paikallisesti toisin sovita, annetaan vapaa työvuoro kerrallaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

#### **5 § Viikkoylityö**

Mikäli työntekijän säännöllinen työaika lyhenee annettavien vapaapäivien johdosta, maksetaan vapaapäivinä tehdystä työstä korvaus kuten viikkoylityöstä.

#### **6 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi**

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

## **7 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä pöytäkirja on voimassa kuten kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 1. päivänä huhtikuuta 1995

**ERITYISPALVELUJEN TYÖNANTAJALIITTO ry**

**TEKNISTEN JA ERIKOISAMMATTIEN LIITTO ry**

Jälkipainos kielletään