

NEUVOTTELUTULOS

YLEISSOPIMUKSEN PALTA -JYTY UUDISTAMINEN

Aika	30.1.2018	
Paikka	Palvelualojen työnantajat Palta ry:n neuvottelutilat, Helsinki	
Läsnä	PALTA ry Hanne Salonen	JYTY ry. Päivi Salin

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi alkaa 1.2.2018 ja päättyy 31.1.2021. Työehtosopimus jatkuu 1.2.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei kumpikaan osapuoli ole irtisanonut työehtosopimusta viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään jo 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen (kohta 2.2). Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee saattaa toisen osapuolen tietoon viimeistään 30.11.2019.

2. Palkankorotukset

2.1. Palkkaratkaisut 2018-2019

Vuosi 2018

Tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantajan jakamalla yrityskohtaisella 0,4 % erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden helmikuun 2018 säännöllisen työajan palkoista.

Vuosi 2019

Tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,1 % suuruisella yleiskorotuksella. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantajan jakamalla yrityskohtaisella 0,5 % erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden helmikuun 2019 säännöllisen työajan palkoista.

Palkankorotuksen toteutustapa vuosina 2018 ja 2019

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus ennen erän käyttöönottoa. Lisäksi työnantaja antaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle selvityksen maksamastaan yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kohdentamisesta kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään 31.5.2018 ja 31.5.2019 mennessä. Selvityksestä tulee käydä ilmi korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärä, yritys/työpaikkakohtaisen erän suuruus ja keskimääräisen korotuksen suuruus.

Soveltamisohje: Mikäli tämän työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä on yrityksessä tai työpaikalla alle 6 toimihenkilöä, ei mitään euromääräisiä summia anneta palkkasalaisuuden turvaamiseksi. Tarvittaessa voidaan pyytää palkkahallintoa vahvistamaan, että yrityskohtaisen erään suuruinen palkkasumma on laskettu oikein ja maksussa sovituista päivästä alkaen.

Mikäli yritys- tai työpaikkakohtaista erää ei ole kohdennettu ja selvitystä ei ole annettu määräaikaan mennessä, korotus maksetaan takautuvasti 1.4.2018 ja 1.4.2019 lukien yleiskorotuksena kullekin toimihenkilölle.

2.2 Palkkaratkaisu 1.4.2020

Osapuolet tarkastelevat syksyn 2019 aikana yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.11.2019 mennessä 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavan palkkaratkaisun tasosta ja rakenteesta. Mikäli palkkaratkaisusta ei saada neuvottelutulosta, on työehtosopimus irtisanottavissa päättymään 31.1.2020.

3. Tekstimuutokset

1. Muutetaan 3 § (työsuhteen alkaminen) 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

Koeajasta on sovittava työsopimuksessa. Koeaika määräytyy työsopimuslain mukaisesti. Koeajan pituus on enintään kuusi kuukautta, mutta se voidaan sopia lyhemmäksikin. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua työsopimuslaissa tarkoitetuilla syrjivillä tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Kahtatoista kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

2. Muutetaan 4 §:n 1. kohdan toisen kappaleen alla olevat toimihenkilön irtisanomisajat seuraavaksi:

<i>Irtisanomisaika</i>	<i>Työsuhteen kesto</i>
<i>14 päivää</i>	<i>enintään 1 vuosi</i>
<i>kuukausi</i>	<i>yli 1 vuosi</i>

3. Lisätään 5 §:n (palkat) 3. kohdan uudeksi neljänneksi kappaleeksi seuraava teksti:

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työsuhteen viimeisenä päivänä tai viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Muutetaan 5 §:n numerointia siten, että kappale ”Milloin toimihenkilönä on palvelukseen tullessaan...” tulee kohdaksi 4. ja nykyinen 4. kohta kohdaksi 5.

4. Muutetaan 6 §:n (Työaika) 3. kohdan toinen virke kuulumaan seuraavasti:

Tätä varten on ennakolta laadittava työajan tasoittumissuunnitelma, jonka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Lisätään em. 3. kohtaan uusi toinen kappale

Paikallisesti voidaan sopia, että keskimääräistä työaikaa noudatettaessa säännöllinen työaika saa olla viikossa enintään 50 tuntia ja tasoittumisjakso

enintään 26 viikkoa. Paikallisen sopimuksen voi tehdä luottamusmies tai sellaisen puuttuessa se tai ne toimihenkilöt, joita asia koskee.

5. Muutetaan 12 § (Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat) kuulumaan seuraavasti:

Matkakustannusten korvaukset maksetaan verohallituksen kullekin vuodelle vahvistamien verovapaiden matkakustannusten mukaan. Matkakustannusten korvauksista ja päivärahoista voidaan sopia paikallisesti toisin. Paikallisen sopimuksen voi tehdä luottamusmies tai sellaisen puuttuessa se tai ne toimihenkilöt, joita asia koskee.

6. Lisätään 17 §:än uusi 2. kohta ja muutetaan pykälän numerointia vastaavasti:

Jos toimihenkilön lapsi, puoliso tai vanhempi sairastuu äkillisesti ja siten vakavasti, että toimihenkilön välitön läsnäolo on välttämätön, ei poissaolo em. syystä johda ansionmenetykseen yhden päivän ajalta.

7. Muutetaan 24 §:n otsikko ja tekstit kuulumaan seuraavasti:

24 § Työehtosopimuksen osana noudatettavat sopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä 7 olevaa suositusta päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla.

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan ryhmähenkivakuutuksen kuten siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

Työehtosopimuksen osana noudatetaan 28.1.2000 allekirjoitettua PT-STTK-AKAVA-SAK hyvityssakkopöytäkirjaa.

8. Lisätään koulutusopimuksen (liite 6) 2 §:n pöytäkirjamerkintään toinen uusi kappale:

Osapuolet pitävät hyvänä, että mikäli toimihenkilö osallistuu työnantajan aloitteesta pakolliseen ammatilliseen koulutukseen, joka ulottuu merkittävässä määrin toimihenkilön säännöllisen työajan ulkopuolelle, että työnantaja ja toimihenkilö sopisivat siitä, saako ylittävän ajan lukea joissain tilanteissa työajaksi tai pitää vastaavana vapaana yhdessä sovittavana ajankohtana.

9. Luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.4.2018 lukien

Luottamusmieskorvaukset (luottamusmiessopimus, liite 5 10 §) ovat ajalla 1.4.2018-31.1.2020 seuraavat:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
- 19	52 €
20 -	103 €

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on ajalla 1.4.2018-31.1.2020 52 €/kk, kun edustettavien lukumäärä on vähintään 20 työntekijää.

10. Koulutus sopimuksen päivitystä koskeva työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, joka tarkastelee uudistustarpeita työehtosopimuksen liitteenä 6 olevan koulutus sopimuksen osalta. Työryhmä saattaa työnsä valmiiksi 30.9.2019 mennessä.

Helsingissä, 30. päivänä tammikuuta 2018

Palvelualojen työnantajat PALTA ry.

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry.