

NEUVOTTELUTULOS

YLEISSOPIMUKSEN PALTA -JYTY UUDISTAMINEN

Aika 16.3.2020

Paikka Palvelualojen työnantajat Palta ry:n neuvottelutilat, Helsinki

Läsnä	PALTA ry Viivi Väistö Hanne Salonen	JYTY ry. Päivi Salin Anniina Kannelsuo
--------------	---	--

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan, kun molempien osapuolten hallinnot ovat hyväksyneet neuvottelutuloksen ja päättyy 31.1.2022. Työehtosopimus jatkuu 1.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei kumpikaan osapuoli ole irtisanonut työehtosopimusta viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

2. Palkankorotukset

2.1. Paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa ottaen huomioon yhdistyksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yhdistyksen tai työpaikan talous-, ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehityksestä 31.3.2020 mennessä ja 2021 vuoden osalta 31.3.2021 mennessä. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yhdistyksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti luottamusmiehen kanssa 17.4.2020 ja 2021 vuoden osalta 16.4.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

2.2. Palkkaratkaisut, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

Vuosi 2020

Tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.5.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2021

Tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantajan jakamalla työpaikkakohtaisella 0,8 % erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työpaikan toimihenkilöiden helmikuun 2021 säännöllisen työajan palkoista.

Palkankorotuksen toteutustapa vuonna 2021

Työpaikkakohtaisen 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 työpaikkakohtaisen erän kohdentamisesta kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään 30.6.2021 mennessä. Selvityksestä tulee käydä ilmi korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärä, työpaikkakohtaisen erän suuruus ja keskimääräisen korotuksen suuruus.

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

Mikäli työpaikkakohtaista erää (0,8%) ei ole kohdennettu ja selvitystä ei ole annettu määräaikaan mennessä, korotus maksetaan takautuvasti 1.5.2021 lukien yleiskorotuksena kullekin toimihenkilölle.

3. Allekirjoituspöytäkirjaan

Tutustu työelämään ja tienaa pöytäkirja allekirjoituspöytäkirjan liitteeksi.

Tämän neuvottelutuloksen 6 a §:n poistaminen toteutetaan viimeistään 1.4.2020, jollei nk. kiky-tuntien poistaminen sitä ennen ole mahdollista. Mikäli nk. kiky-tunteja tehdään vielä maaliskuussa 2020, maksetaan ne yksinkertaisella tuntipalkalla, eivätkä ne aiheuta lisä- tai ylityötä.

Luottamusmiessopimuksen (liite 5) 10 §:n tarkoittamia korvauksia korotetaan 3,2 %:lla 1.5.2020 lukien.

Muutetaan koulutusopimuksen (liite 6) tekstit 24.5.2019 saavutetun neuvottelutuloksen mukaiseksi.

4. Tekstimuutokset

4.1. Työaika

6 § muutetaan 3 kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Mikäli kausivaihteluista tai vastaavista toiminnallisista syistä on perusteltua, voidaan säännöllinen työaika määritellä keskimääräisesti siten, että säännöllinen työaika ei saa ylittää 50 tuntia viikossa. Työajan tulee tällöin tasoittua tämän pykälän kohdissa 1.-2. tarkoitettuun säännölliseen työaikaan enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona.

6 § lisätään uusi 5. kohta ja siirretään numerointia vastaavasti:

Viikkolepo annetaan työaikalain mukaisesti. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

6 § lisätään uusi 10. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja voi osoittaa säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi järjestettäviä kehittämistilaisuuksia työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa enintään 16 tuntia kalenterivuodessa. Koulutus ja kehittämistilaisuuksista ilmoitetaan hyvissä ajoin siten, että toimihenkilö pystyy varautumaan ao. tilaisuuksiin.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksen estämättä ja siinä sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan mukainen korvaus. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville tai arkipyhäviikon lauantaille. Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä tämän kohdan mukaisista tilaisuuksista asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä, mikäli tilaisuus on sijoitettu toimihenkilön normaalille vapaapäivälle.

6 § lisätään uusi 11 kohta kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja voi työehtosopimuksen estämättä ja siinä sovitun lisäksi osoittaa kullekin toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 8 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa. Työaikaa ei voi osoittaa arkipyhäpäiville tai arkipyhäviikon lauantaille. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen tuntipalkka. Tämän kohdan tarkoittamasta säännöllisen työajan lisäksi teetetävästä työajasta ilmoitetaan hyvissä ajoin siten, että toimihenkilö pystyy varautumaan tähän. Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä tämän kohdan mukaisista työvuoroista asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä, mikäli tilaisuus on sijoitettu toimihenkilön normaalille vapaapäivälle.

6 a § poistetaan.

6 a § lisätään uusi pykälä kuulumaan seuraavasti:

Liukuva työaika

Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia liukuvasta työajasta työaikalain 12 §:n mukaisesti.

Seurantajakso on enintään 12 kuukautta. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Mikäli toimihenkilön liukumasaldo ylittää 40 tuntia, on työnantajan ja toimihenkilön keskusteltava toimenpiteistä liukumasaldon pitämiseksi ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Mikäli osapuolet eivät saa sovittua liukumasaldon pitämisestä, työnantajalla on oikeus määrätä 40 tuntia ylittävä liukumasaldo pidettäväksi kuluvan tai seuraavan seurantajakson aikana vapaapäivinä. Työnantajan määrätessä vapaan ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä toimihenkilölle viimeistään kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, vapaan ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen vapaan alkamista. Jos työnantaja on määrännyt vapaan ajankohdan, ajankohtaa voidaan muuttaa vain sopimalla asiasta toimihenkilön kanssa.

7 § muutetaan otsikko kuulumaan seuraavasti: Lisä- ja ylityö sekä työajan enimmäismäärä

7 § lisätään uusi 6 kohta kuulumaan seuraavasti:

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta.

11 § muutetaan 2 kohta kuulumaan seuraavasti:

Muut sunnuntaina tehtävää työtä koskevat määräykset sisältyvät työaikalain 20 §:än.

4.2. Vuosiloma

13 a § muutetaan 1 kohdan ensimmäinen lause kuulumaan seuraavasti:

Säästövapaajärjestelmä määräytyy vuosilomalain 4 a §:n ja työaikalain 21 §:n ja seuraavien määräysten mukaan.

14 § 3. kohta muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Lomaraha maksetaan lomapalkan yhteydessä, jollei paikallisesti toisin sovita.

Helsingissä, 16.3.2020

Palvelualojen työnantajat PALTA ry.

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry.