

Neuvottelutulos PALTA – JYTY Yleissopimuksesta

Aika: 28.2.2023

Paikka: Microsoft Teams –kokous, sähköposti

Läsnä:	PALTA ry	JYTY ry
	Maiju Hautamäki	Päivi Salin
	Ulla-Maija Poutiainen	Ari Kamppikoski

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2025. Sopimus jatkuu 31.1.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

2. Palkkamääräykset 2023–2024

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan taloustilanne, tulevat projektit sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöille tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta ja tulevista projekteista sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti. Luottamusmiehellä tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöillä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen kirjallinen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei toisin ole sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaisuus (toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta 1.4.2023 mennessä kohdan 1 mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kertakorvauksesta ja yleiskorotuksesta.

Kertakorvaus

Toimihenkilölle maksetaan kertaluontoinen korvaus, joka on 458 euroa. Työnantaja maksaa kertakorvauksen 1.5.2023 tai sen jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä. Kertakorvaus ei korota toimihenkilölle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksiin.

Kertakorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on ollut voimassa tämän palkkaratkaisun voimaantullessa 28.2.2023 ja on edelleen voimassa kertakorvauksen maksupäivänä.

Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertakorvausta ei makseta työvapaalla tai

opintovapaalla olevalle. Kertakorvaus ei vaikuta lomalaskentaan tai muihin palkkoihin tai korvauksiin.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, henkilökohtaisia palkkoja ja palkkataulukoita korotetaan 3,4 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2024

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta 1.3.2024 mennessä kohdan 1 mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: yleiskorotuksesta sekä yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä.

Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja ja palkkataulukoita korotetaan 2,0 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yrityskohtainen erä

Lisäksi 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna toimihenkilöiden vuoden 2024 maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen, ellei jokin muu kuukausi kuvaa paremmin keskimääräistä kuukausipalkkasummaa.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi paikallisesti sopimukseen, jaetaan erästä 0,25 % yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville toimihenkilöille ja työnantaja päättää 0,25 % kohdentamisesta.

3. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmieskorvauksia ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan seuraavasti:

1.6.2023 alkaen yleiskorotuksen osuudella sekä
1.4.2024 yleiskorotuksen osuudella.

3. Tekstimuutokset:

3.1. Perhevapaat (18 §)

Muutetaan kohdan sisältö kuulumaan seuraavasti:

1.Toimihenkilön raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen 26 §:n mukaisesti.

2. Työnantaja suorittaa synnyttävälle vanhemmalle palkan 40 arkipäivän ajalta sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahakauden alusta lukien.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1–3 momentin perusteella vanhempainrahaan oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan palkkaa 32 arkipäivän ajalta vanhempainrahakauden alusta lukien.

Oikeutta vanhempainrahaan sovelletaan alle 7-vuotiaan lapsen adoptioon.

Pöytäkirjamerkintä: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutetuilta vanhempainrahapäiviltä.

Mikäli ennen raskaus- tai vanhempainvapaata alkanut palkaton poissaolo jatkuu raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana, ei työnantajalla ole tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Tämä ei koske raskauteen liittyvää palkatonta poissaoloa.

Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa palkkaa raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta, suoritetaan raskaus- tai vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle lukuun ottamatta vuosiloma-aikaa. Jos raskaus- tai vanhempainraha menetetään toimihenkilön laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä raskaus- tai vanhempainrahaa vastaava osa.

3. Toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä: Tätä määräystä sovelletaan tämän sopimuksen voimaantulosta niihin toimihenkilöihin, joiden oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella. Mahdolliset ennen tämän sopimuksen voimaantuloa pidetyt palkalliset perhevapaat vähennetään tämän työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa ennen tätä sopimusta voimassa olleen työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

3.3. Vuosiloma (13 §)

Muutetaan 1. kohtaa seuraavasti:

Toimihenkilö saa vuosilomaa voimassa olevan vuosilomalain mukaan, ellei työehtosopimuksen vuosilomaa koskevasta liitteestä tai muista määräyksistä muuta johdu taikka toisin ei ole sovittu.

3.4. Liite 2 sopimus paikallisesta sopimisesta

Muutetaan 2 §:n 1. lause kuulumaan seuraavasti:

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja, sopijajärjestöjen alainen rekisteröity paikallinen yhdistys, jota asia koskee, ja luottamusmies, tai luottamusmiehen puuttuessa se toimihenkilö, jota asia koskee.

3.5. Liite 5 Luottamusmiessopimus

10 § Luottamusmieskorvaus

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.6.2023 alkaen 3,4 %:lla pyöristettynä lähimpään euroon:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus, €/kk
- 19	57
20 -	112

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.4.2024 alkaen 2,0 %:lla pyöristettynä lähimpään euroon:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus, €/kk
- 19	58
20 -	114

4. Muut asiat

4.1 Työryhmät

Vuoropuhelun toteuttamisen arviointia koskeva työryhmä

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää sopimuskauden aikana yhteistoimintalain mukaisen vuoropuheluelvoitteen vaikutuksia työehtosopimukseen.

Työryhmässä selvitetään yhteistoimintalain 2 luvun mukaisen vuoropuhelun toimivuutta ja arvioidaan mahdollisia muutostarpeita työehtosopimuksen.

Työehtosopimuksen selkiyttämistä koskeva työryhmä

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään vuoden 2023 aikana työehtosopimustekstien selkiyttämistä (ml. liitepöytäkirjaa koskevien viittausten aiheuttamat TES-muutostarpeet). Osapuolet sopivat uusien tekstien käyttöönoton ajankohdasta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Liitot pitävät tärkeänä, että paikalliset osapuolet kiinnittävät erityistä huomiota tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja sen vaikutuksiin organisaation tuottavuuteen ja toimivuuteen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä

kiinnitetään huomiota muun muassa työn organisointiin, työn ja perheen yhteensovittamista koskeviin käytäntöihin sekä tasapuoliseen kohteluun.

4.2 Liite 7 viisipäiväinen vuosilomalaskenta

Lisätään uusi liite viisipäiväisestä vuosilomalaskennasta, ja samalla päivitetään hoitoonohjaussuosituksen liitenumero.

1.4.2023 alkaen vuosilomien antamisessa on mahdollisuus siirtyä liitteen 7 mukaiseen viisipäiväiseen laskentatapaan vaihtoehtona vuosilomalain mukaiselle kuusipäiväiselle laskennalle.

Muutoksen seurauksena työnantajan ja toimihenkilön mahdollisuudet lomapäivien seurantaan ja sijoittamiseen yksinkertaistuvat. Kyseessä on ennen kaikkea tekninen muutos, jolla ei ole vaikutusta loman pituuteen. Viisipäiväiseen vuosilomalaskentaan siirtyminen on vapaaehtoista, eli työpaikoilla voidaan jatkossakin noudattaa vuosilomalain mukaista laskentaa.

4.3 Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.6.2023 lukien:

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 55 €/kk kun edustettavien lukumäärä on vähintään 20 työntekijää.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.4.2024 lukien:

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 56 €/kk kun edustettavien lukumäärä on vähintään 20 työntekijää.

4.4 Kirjoitusvirheiden korjaaminen ja tekniset muutokset

Muutetaan 14 §:n 2 kohdan viimeinen lause kuulumaan seuraavasti:

Lomarahaan ei ole oikeutta toimihenkilöllä, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen.

Muutetaan 15 §:n 10. kohta kuulumaan seuraavasti:

Kuukausipalkkaisella toimihenkilöllä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. työaikakorvauksia vastaava lisäys sairausajan palkkaan. Sairausajan palkkaa

korotetaan samalla prosenttiluvulla kuin ne ovat olleet edellisen palkanmaksukauden palkasta.

Muutetaan 24 §:n viittaus hoitoonohjaussuositukseen vastaamaan päivitettyä liitenumeroa 8.

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Maiju Hautamäki, neuvottelijana

Ulla-Maija Poutiainen, neuvottelijana

AMMATTILIITTO JYTY RY

Päivi Salin, neuvottelijana

Ari Kamppikoski, neuvottelijana