

PALTAN TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA NEUVOTTELUTULOS

Aika	16. päivänä tammikuuta 2018	
Paikka	Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Helsinki	
Läsnä	Kaj Schmidt Östen Brännäs	Palvelualojen työnantajat PALTA ry Palvelualojen työnantajat PALTA ry
	Minea Pyykönen Iiris Ben Aissa Tanja Luukkanen Tiina Rakennuskoski Mika Soininen	Ammattiliitto Pro ry Ammattiliitto Pro ry Ammattiliitto Pro ry Ammattiliitto Pro ry Ammattiliitto Pro ry

1. Työehtosopimuksen uudistamista koskeva neuvottelutulos

Päätettiin uudistaa Paltan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus vuosille 2018 – 2021 seuraavasti:

2. Sopimuskausi

1.2.2018 - 31.1.2021

3. Palkankorotukset

Palkankorotukset 2018

Yleiskorotus 1.4.2018

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,2 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä 1.4.2018

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien toimihenkilöiden helmikuun 2018 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Erän kohdentamisesta päättää työnantaja. Toimihenkilöiden osaaminen ja työssä suoriutuminen tulee olla ohjaavana tekijänä, kun työnantaja kohdentaa paikallista erää. Erä tulee ohjata toimihenkilön pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvan henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen. Erityisesti työnantajan tulee kiinnittää huomiota niiden toimihenkilöiden palkkauksellisen aseman kehittämiseen, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän pätevyyteensä ja työsuorituksiinsa nähden.

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän käyttö tulee selvittää ennen kohdentamista luottamusmiehelle. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä selvitys koko henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saavien toimihenkilöiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen suuruuden.

Jos selvitystä ei ole annettu ennen erän käyttöönottoa, maksetaan koko erä (0,4 %) korottamattomasta palkasta laskettuna prosenttimääräisenä yleiskorotuksena 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vaativuusluokkapalkat

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien 1,2 prosentilla.

Euomääräiset lisät

Euomääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2018 lukien 3,2 prosentilla. Korotus on voimassa 1.4.2018 – 31.3.2020.

Palkankorotukset 2019

Yleiskorotus 1.4.2019

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä 1.4.2019

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,6 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien toimihenkilöiden helmikuun 2019 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Erän kohdentamisesta päättää työnantaja. Toimihenkilöiden osaaminen ja työssä suoriutuminen tulee olla ohjaavana tekijänä, kun työnantaja kohdentaa paikallista erää. Erä tulee ohjata toimihenkilön pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvan henkilökohittaisen palkanosan kehittämiseen. Eryityisesti työnantajan tulee kiinnittää huomiota niiden toimihenkilöiden palkkauksellisen aseman kehittämiseen, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän pätevyyteensä ja työsuorituksiinsa nähden.

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän käyttö tulee selvittää ennen kohdentamista luottamusmiehelle. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä selvitys koko henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saavien toimihenkilöiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen suuruuden.

Jos selvitystä ei ole annettu ennen erän käyttöönottoa, maksetaan koko erä (0,6 %) korottamattomasta palkasta laskettuna prosenttimääräisenä yleiskorotuksena 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vaativuusluokkapalkat

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2019 lukien 1,0 prosentilla.

Palkankorotukset 2020

Osapuolet neuvottelevat 30.11.2019 mennessä 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavista palkankorotusten rakenteesta ja tasosta, vaativuusluokkapalkkojen korotuksista sekä euomääräisten lisien korotuksista.

Mikäli 1.4.2020 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei 30.11.2019 tai osapuolten sopimaan muuhun ajankohtaan mennessä päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2020.

4. MUUTOKSET TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

2 § Työsuhde ja yleiset velvollisuudet

3. Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Työnantaja pidättää toimihenkilön valtuutuksen mukaisesti tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain järjestön nimeämälle pankkitilille. Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

2 § Työsuhde ja yleiset velvollisuudet

5. Yleiset velvollisuudet

Lisätään uusi 4. kappale:

Kun toimihenkilö palaa perhevapaalta tai muulta pitkäaikaiselta poissaololta takaisin työhön, tulee työnantajan kiinnittää huomiota työssä tapahtuneisiin muutoksiin ja tarvittaessa perehdyttää toimihenkilö uudelleen työhön. Tarvittaessa kartoitetaan koulutus- tarve ja laaditaan tarvittava koulutussuunnitelma.

17 § Säännöllinen työaika

5. Liukuva työaika

Paikallisesti voidaan työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että toimihenkilö voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 40 tuntia.

Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään toimihenkilölle annettavalla vapaa-ajalla myös kokonaisina päivinä.

31 § Hälytysluontoinen työ

Poistetaan:

Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella ja poistuttuaan työpaikalta.

Lisätään:

Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu jo poistuttuaan työpaikalta tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella ennen seuraavan säännöllisen työvuoron alkamista kuitenkin viimeistään 24 tunnin kuluessa kutsun saatuaan.

33 § Sairausajan palkka ja perhevapaat

4. Sairauspoissaoloihin liittyvä omailmoitusmenettely

Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksen vaatimisen ohella työnantaja voi ottaa käyttöön menettelyn, jossa esimies voi toimihenkilön oman ilmoituksen perusteella olla vaa-

timatta lääkärin taikka terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta toimihenkilön omissa lyhytaikaisissa sairauspoissaoloissa.

Tällaisen menettelyn käyttöön ottamisesta voidaan myös sopia paikallisesti.

Menettelyyn liittyvät toimintaohjeet tulee vahvistaa kirjallisesti ennen järjestelmän käyttöönottoa. Menettely koskee vain toimihenkilön omaa sairautta, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

5. Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota voidaan tehdä, kun henkilö on kokonaan tai osittain työkyvytön tapaturman tai sairauden johdosta tekemään vakiintunutta tai työ-sopimuksensa mukaista työtä. Henkilö työskentelee väliaikaisesti kevennetyssä tai muokatussa taikka erikseen sovitussa muussa tehtävässä tai saa koulutusta. Myös työ-sopimuksen mukainen kevennetty tai muokattu työ voi olla korvaavaa työtä. Korvaa-va työtä voidaan tehdä lääkärin määrittelemän sairauspoissaolon vaihtoehtona. Periaate korvaavassa työssä on se, että työ on mielekäästä eikä siitä ole haittaa toipumiselle. Korvaavan työn tekeminen edellyttää toimihenkilön omaa halua työskennellä työky-vyttömyyden aikana.

Toimihenkilö ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia korvaavan työn tekemisestä, mikäli toimihenkilön terveydentila sen mahdollistaa. Tämän jälkeen toimihenkilö ja hänen esimiehensä selvittävät onko toimihenkilölle mahdollista osoittaa ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan toimihen-kilön normaaleja työtehtäviä vastaava. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan toimihenkilölle voidaan järjestää koulutusta.

Työnantaja vastaa kaikista korvaavan työn tai koulutuksen järjestämiseen liittyvistä yli-määräisistä kustannuksista (esimerkiksi erikoisjärjestelyt työmatkan suhteen) eikä toi-mihenkilön ansiotason tulisi alentua.

Korvaavan työn toteuttamistavat ja niihin liittyvät periaatteet tulee käsitellä yhteistoimin-tamenettelyssä työnantajan ja henkilöstön välillä.

39 § Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi

Poistetaan:

”Jos työsuhteeseen liittyvä kysymys jää työpaikalla erimieliseksi, paikalliset osapuolet laativat yhdessä erimielisyyden kohteesta kirjallisen muistion, jolla asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirretään heitä edustavien osallisliittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen neuvottelut eivät johda tulokseen ja asiassa on kysymys tämän sopimuk-sen tulkinnasta, voi jompikumpi liitto jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.”

Lisätään:

Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmie-hen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Neuvotteluista on jommankumman pyynnöstä laadittava pöytäkirja tai erimielisyysmuis-tio, joka kummankin osapuolen on allekirjoitettava. Asiakirjassa on mainittava erimieli-syyden kohteena oleva asia mahdollisimman selkeästi sekä osapuolten kannat yksi-tyiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava kappale molemmille paikallisille osapuolille. Erimielisyysasia siirretään jommankumman osapuolen pyynnöstä heitä edustavien osallisliittojen ratkaistavaksi.

Jos osallisliittojen neuvottelut eivät johda tulokseen ja asiassa on kysymys tämän sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta, voi jompikumpi liitto muussa kuin vaativuusryhmittelyä koskevassa erimielisyydessä jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

5. MUUTOKSET YHTEISTOIMINTASOPIMUKSEEN

2.1. Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Poistettu neuvottelujärjestyskappale sivulta 2, koska määräys on olemassa työehtosopimuksessa.

3.1. Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Luottamusmieskorvaus (1.4.2018 – 31.3.2020)

Ellei toimiala- tai yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa ole sovittu toisin, maksaa työnantaja luottamusmiehelle erillisen kuukausipalkkaan kuulumattoman korvauksen, jonka suuruus **1.4.2018** lukien on

- 77 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 5-9,
- 103 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 10 - 24,
- 130 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 25 - 50,
- 181 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 51 - 100,
- 217 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 101 - 200,
- 259 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 201 - 400,
- 285 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 401 – 600,
- 337 euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on yli 600.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Milloin varatyösuojeluvaltuutettu työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa työsuojeluvaltuutetun estyneenä ollessa tämän tehtäviä vähintään kahden viikon jakson, maksetaan korvaus työsuojeluvaltuutetun sijasta ko. kuukauden ajalta jakamattomana varatyösuojeluvaltuutetulle.

5.3.2. Korvaukset

Palta-Pro välinen koulutustyöryhmä kirjattu keskusjärjestöjen välinen koulutustyöryhmän sijaan.

Palta-Pro koulutustyöryhmän välillä sovittu ateriakorvaus kirjattu keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus sijaan.

6. TIEDOTUSTOIMINTA

Lisätään:

Luottamusmiehelle annettavat henkilö- ja tilastotiedot

1. Yleinen tiedonvälitys

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että luottamusmiehelle ilmoitetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen työpaikan toimihenkilöitä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

2. Erimielisyystapaukset

Milloin syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle tai osastoluottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyystapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot siten, että asian oikea tila ja siihen

liittyvä arviointi on mahdollista. Tiedot annetaan riittävän ajoissa ennen asian käsittelemistä työnantajan kanssa.

3. Henkilötiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyessä työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tiedon työnantajan palvelukseen palkatuista uusista toimihenkilöistä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä.

4. Työvoimatiedot

Yhteistoimintalain edellytysten täytyessä luottamusmiehelle on pyydettyessä annettava neljännesvuosittain selvitys yrityksen määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä.

Luottamusmiehelle on lisäksi pyynnöstä annettava ilmoitus koeajaksi ja määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta toimihenkilöstä. Erikseen pyydettyessä on luottamusmiehelle ilmoitettava myös määräaikaisen työsuhteen solmimisen peruste.

5. Palkkatilastotiedot

Palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, toimihenkilöiden henkilömäärät ja palkkojen tasot EK:n palkkatilaston käsittein sekä luokitus tiedot palkkausjärjestelmän vaativuusluokkien mukaisesti suoku puolen mukaisesti jaoteltuna. Lisäksi annetaan palkkatilastoon sisältyvät koko alaa koskevat tiedot edellä mainituin luokituksin.

6. Palkkausjärjestelmä ym.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikain mukaisesti laadittuun luetteluun.

7. Tietojen luottamuksellisuus

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

6. ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN

Palkantarkistusten toteuttaminen

Työehtosopimuksen 12 §:n mukaisesti korotetaan toimihenkilön henkilökohtaista palkkaa (= tehtäväkohtainen palkanosa + henkilökohtainen palkanosa) luontoisetuineen, mutta ilman palvelusaikalisää.

Palkkausjärjestelmä on vähimmäispalkkausjärjestelmä. Vähimmäispalkka saadaan lisäämällä asianomaisen toimen vaativuusluokkapalkkaan henkilökohtaisen palkanosan 2 prosentin suuruinen vähimmäisosuus.

Palkankorotuksen jälkeen on tarkistettava, että toimihenkilön uusi henkilökohtainen palkka luontoisetuineen, mutta ilman palvelusaikalisää, on vähintään kyseisen tehtävän vaativuusluokan mukaisen palkan ja henkilökohtaiselle palkanosalta sovitun 2 prosentin henkilökohtaisen minimin suuruinen. Jos yleiskorotuksella korotettu palkka on alhaisempi kuin palkkausjärjestelmän edellyttämä minimitaso, on henkilökohtaista palkkaa lisäksi korotettava vähintään edellä määritellyn minimitasoon.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioida niiden merkitys toimihenkilöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työn vaaroja selvitettäessä on toimihenkilötehtävissä esiintyvään henkiseen ylikuormitukseen kiinnitettävä erityistä huomiota. Arvioinnin tulokset ja toimenpiteet käsitellään yhteistoimintamenettelyssä asianomaisen toimihenkilön ja/tai toimihenkilöiden edustajien kanssa.

Työnantajan on toimihenkilön terveyttä vaarantavasta kuormituksesta tiedon saatuaan ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin ilman viivytystä. Työnantajan on myös viivytyksetä ryhdyttävä toimenpiteisiin saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä työpaikalla.

Haittojen ja vaarojen poistamisessa hyödynnetään tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työelämän tasa-arvo

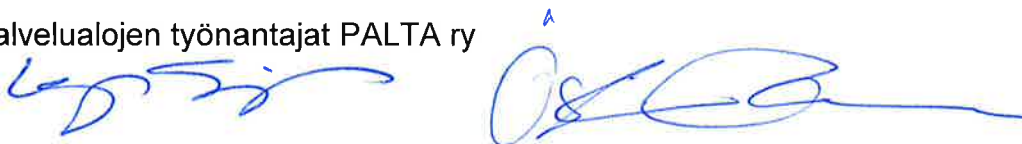
Liitot korostavat tasa-arvolain tarkoittaman tasa-arvosuunnitelman laatimisen tärkeyttä pyrittäessä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon työpaikoilla. Vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman ja toteuttaa siihen liittyvän palkkakartoituksen. Suunnitelmaa ja palkkakartoitusta tehtäessä työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille kaikki tarvittavat tiedot. Suunnitelma päivitetään, ellei paikallisesti toisin sovita, vuosittain.

Palkkakartoitus laaditaan siten, että yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot eivät tule julkiksi. Tasa-arvosuunnitelman selvityksen ja sen sisältämän palkkakartoituksen perusteella suunnitelmaan kirjataan käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Edistääkseen tasa-arvoa liitot sitoutuvat työehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutusten jatkuvaan arviointiin. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota naisia ja miehiä välillisesti syrjiviin määräyksiin sekä eriarvoisuuteen johtaviin tilanteisiin ja rakenteisiin. Tarvittaessa järjestetään yhteistä koulutusta ja tiedotusta.

Helsingissä tammikuun 16. päivänä 2018

Palvelualojen työnantajat PALTA ry



Ammattiliitto Pro ry

