

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Ammattiliitto Pro ry
Toimihenkilöliitto ERTO ry

NEUVOTTELUTULOS

Taloushallintoalan työehtosopimus 2023–2024

Aika 8.2.2023

Paikka Microsoft Teams

Läsnä	Palta	ERTO	Pro
	Minna Ääri	Juri Aaltonen	Minea Pyykönen
	Mirella Drushinin	Helena Lievonen	Katja Laalahti
	Mikko Saarinen		

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 30.11.2024. Sopimus jatkuu 30.11.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Palkankorotukset

2.1. Palkkaratkaisu vuosina 2023-2024

Vuosi 2023

Palkkoja korotetaan 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 % suuruisella yleiskorotuksella.

Maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä maksetaan toimihenkilölle 440 euron kertaerä.

Kertaerä maksetaan maaliskuussa työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä. Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että toimihenkilön yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä. Osa-aikaiselle toimihenkilölle maksettava summa lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Vuosi 2024

Palkkoja korotetaan 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovi, korotuksesta 2,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen 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. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.3.2024 lukien.

2.2. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti kohdasta 2.1. poiketen.

Vuonna 2023 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti maaliskuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovi, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuonna 2024 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti helmikuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteuttamistapa, ajankohta ja suuruus.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Työnantaja antaa hyvissä ajoin ennen neuvotteluja luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen taloustilanteesta (esimerkiksi maksuvalmius ja vakavaraisuus) ja tuottavuuden kehityksestä sekä näiden ennakoitavissa olevasta kehitymisestä. Tietojen kirjallisena antamisen tarkoituksena on, että osapuolet voivat itse ja edustajiensa tukeamana arvioida sopimuksen tarkoituksenmukaisuutta juuri tässä yrityksessä. Muuhun tarkoitukseen tietoja ei saa käyttää.

Jaon jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu koko henkilöstölle, miten erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

2.3. Vähimmäispalkat

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.4.2023 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2026	1953
3	2227	2077
2	2498	2271
1	2904	2624

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.3.2024 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2067	1992
3	2272	2119
2	2548	2316
1	2962	2676

2.4. Henkilöstön edustajien palkkiot

Toimihenkilöiden luottamusmiehelle maksetaan alla olevista ajankohdista lukien kuukausittaista korvausta edustettavien toimihenkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Toimihenkilöitä	1.3.2022	1.4.2023
5-19	33	35
20-50	62	65
51-99	70	74
100-199	82	86
200-	100	105

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetulle maksetaan alla olevista ajankohdista lukien kuukausittaista korvausta edustettavien toimihenkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Toimihenkilöitä	1.3.2022	1.4.2023
10-19	33	35
20-50	62	65
51-	70	74

3. Alakohtaiset tekstimuutokset

3.1. Työehtosopimukseen

Muutetaan työehtosopimuksen **6.6 § Liukumasaldon seuranta ja tasaaminen** 1. kappaaleen loppuosa kuulumaan seuraavasti:

... Mikäli osapuolet eivät saa sovittua liukumasaldon pitämisestä, työnantajalla on oikeus määrätä 20 tuntia ylittävä liukumasaldo pidettäväksi kuluvan tai seuraavan seurantajakson aikana vapaapäivinä. Työnantajan määrätessä vapaan ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle 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.

Muutetaan työehtosopimuksen **19 § Perhevapaat** kuulumaan seuraavasti

Toimihenkilön erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Vähintään 6 kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, työnantaja maksaa palkan ja raskausrahan erotuksen raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä.

Vähintään kuusi kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkan ja vanhempainrahan erotus 36 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Tätä erotusta ei makseta, jos toimihenkilö saa muun järjestelyn kautta vastaavaa tai parempaa etuutta.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 9.2.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 9.2.2023, noudatetaan työsuhteessa 8.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

3.2 Luottamusmiessopimus (liite 3)

Lisätään 7 §:n uusi 4 kohta:

Luottamusmiehelle annetaan tiedot toimihenkilöiden liukumasaldoista pyydetäessä enintään kaksi kertaa vuodessa, esimerkiksi huhtikuun lopussa ja lokakuun lopussa. Tiedot annetaan jaoteltuna toimipaikoittain, ellei paikallisesti noudattaen 26 §:n määräystä toisin sovita, kuitenkin niin, että yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa. Jos toimipaikassa on alle 5 toimihenkilöä, tietoja ei tarvitse antaa ilman yksittäisen toimihenkilön suostumusta.

Nykyinen 4. kohta muutetaan kohdaksi 5.

3.3. Allekirjoituspöytäkirjaan

Alan vetovoimatyöryhmä jatkaa työskentelyään. Työryhmän tehtävänä on selvittää tilastojen avulla pääkaupunkiseutu -taulukon soveltuvuutta muihin suurimpiin kaupunkeihin sekä tehdä mahdollisia asiaan liittyviä muutosesityksiä. Työryhmän määräaika päättyy 31.5.2024.

Helsingissä, 8.2.2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

AMMATTILIITTO PRO RY

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY