

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Toimihenkilöliitto ERTO ry

12.6.2020

NEUVOTTELUTULOS

PALTA – ERTO YLEINEN RUNKOSOPIMUS

Aika 12.6.2020 klo 16.55

Paikka Etänä (Teams)

Läsnä Vesa Nyyssölä, PALTA

Heli Luukkonen, ERTO

Timo Höykinpuro, PALTA

Anne Kaattari, ERTO

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Toimihenkilöliitto ERTO ry:n neuvottelijat ovat saavuttaneet neuvottelutuloksen PALTAn ja ERTOn välisen Yleisen runkosopimuksen uudistamisesta.

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

PALTAn ja ERTOn välinen Yleinen runkosopimus tulee saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti uudistettuna voimaan, kun neuvottelutulos on hyväksytty PALTAn ja ERTOn hallinnoissa. Siihen asti Yleisen runkosopimuksen määräyksiä noudatetaan sellaisina kuin ne ovat olleet aiemmin voimassa.

Sopimuskausi päättyy 28.2.2022. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole irtisanottu kirjallisesti viimeistään yksi kuukausi ennen sopimuskauden päättymistä.

2 Palkankorotukset vuosina 2020 ja 2021

Vuonna 2020

Palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %:n yleiskorotuksella.

Vuonna 2021

Palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 %:n yleiskorotuksella.

Palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lisäksi työpaikkakohtaisella erällä, jonka suuruus on 0,8 % työpaikan niiden toimihenkilöiden maaliskuun 2021 kuukausi- ja tuntipalkoista luontoisetuineen, joiden työsuhteissa noudatetaan PALTAn ja ERTOn välistä Yleistä runkosopimusta.

Työpaikkakohtaisen erän maksamisessa noudatetaan seuraavaa:

Työpaikkakohtaisen erän jakamisen periaatteet

Työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeellisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteutumista, ja oikaista mahdollisia palkkavinoumia. Toimihenkilöiden osaaminen ja työssä suortuminen ovat ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Jokaiselle toimihenkilölle on tultava osa työpaikkakohtaisesta erästä.

Työpaikkakohtaisen erän jakamisen periaatteista ja kohdentumisesta neuvotellaan huhtikuun 2021 kuluessa luottamusmiehen tai sen puuttuessa koko henkilöstön kanssa. Työnantaja kuitenkin päättää työpaikkakohtaisen erän käyttämisestä ja jakamisesta, ellei neuvotteluissa muuta ei sovita.

Työpaikkakohtaisen erän jakamista koskeva selvitys

Työnantaja informoi henkilöstöä työpaikkakohtaisen erän käytöstä ja jakoperusteista. Työnantaja myös selvittää heille erän määräytymisperusteet ja suuruuden. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi jokaisen toimihenkilön työpaikkakohtaisesta erästä saaman osuuden suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Selvitys annetaan kirjallisesti luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle 31.5.2021 mennessä. Mikäli selvitystä ei ole annettu määräaikaan mennessä, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.5.2021 lukien.

3 Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiehelle maksettavaa korvausta korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,3 % pyöristäen korvaus seuraavaan täyteen euroon. Uudet euromäärät merkitään työehtosopimukseen.

4 Tekstimuutokset

4.1 Poistetaan 2 § 3. kohdan määräys:

~~"Jos toimihenkilö katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu työntekijöiden järjestöön kuulumisensa vuoksi, on hänen, ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa."~~

4.2 Lisätään 6 §:ään kaksi uutta määräystä:

"Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia, että tuntipalkka maksetaan kerran kuukaudessa."

"Työsuhteen päättyessä lopputili voidaan maksaa työsuhteen päättämistä seuraavana yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä."

4.3 **Muutetaan** 7 § 2. kohdan määräystä (lisäys alleviivattu):

”Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää, ei kuitenkaan enempää kuin kahdella tunnilla edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1. kohdan mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan. Tällöin siitä on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaika ensi kerran sovelletaan.”

4.4 **Lisätään** 7 §:ään uusi määräys:

”Toimihenkilön työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjakson aikana.”

4.5 **Poistetaan** 7 § 17. kohdan määräys työajan pidennyksestä, ja **korvataan** se uudella määräyksellä (poisto yliviivattu, uusi määräys alleviivattu):

~~”Vuosittaista työaika pidennetään vuodesta 2017 alkaen 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Työajan pidennys toteutetaan seuraavasti:~~

Paikallisesti sopimalla:

~~Työajan pidentämisestä sovitaan paikallisesti kullakin työpaikalla luottamusmiehen ja tämän puuttuessa yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa. Työajan pidennys on paikallisesti sovittaessa toteutettava niin, että vuorokautinen työaika ei ylitä 8 tuntia eikä viikoittainen työaika 40 tuntia. Keskimääräisessä työajassa (TES 7.3 §) työajan pidennys on toteutettava niin, että viikoittainen työaika ei saa ylittää 48 tuntia eikä vuorokautinen säännöllinen työaika 10 tuntia ja työajan on tasoituttava 26 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntiin. 24 tunnin työajan pidennystunneilta ei makseta lisätyökorotusta, eikä mahdollisia muita työaikaan liittyviä korvauksia tai lisiä. Mikäli paikallisesti sovitaan, että työt tehdään arkipyhänä, arkipyhäviikon lauantaina tai muuna TES:ssä määritettynä vapaapäivänä, työntekijälle ei TES 10 §:stä poiketen makseta sunnuntaityökorotuksia eikä kyseinen arkipyhä lyhennä viikon säännöllistä työaika.~~

Jos paikallista sopimusta ei tehdä:

~~Jos paikallista sopimusta ei tehdä, vuosittaisen työajan pidennys 24 tuntia toteutetaan siten, että työnantaja määrää vuosittain kolme 8. tai 9. kohdassa mainittua arkipyhää tai muuta vapaapäivää tai tällaisten viikkojen lauantaita työpäiviksi. Tällöin kyseisen arkipyhäviikon työaika ei lyhene, eikä työtä mahdollisesti pyhäpäivänä tehtäessä myöskään makseta 10 §:n mukaista sunnuntaityökorvausta. Jos 24 tunnin työajan pidennys em. huolimatta jää vajaaksi, loppuosa työajan pidennyksestä toteutetaan työnantajan määrääminä enintään 40 tunnin työviikkoina.~~

~~Mikäli käytössä on liukuva työaika ja työntekijällä on käytössä liukumasaldo, em. 24 tunnin työajan pidennystä vastaava työaika voidaan työntekijän aloitteesta vähentää työntekijän~~

~~liukumasaldesta. 24 tunnin työajan pidennystunneilta ei makseta lisätyökorotusta, eikä mahdollisia muita työaikaan liittyviä korvauksia tai lisiä.~~

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutusta, työhyvinvointi- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä koulutus- ja kehittämistilaisuuksia enintään 20 tuntia kalenterivuodessa.

Työpaikalla voidaan sopia työnantajan ja luottamusmiehen tai koko henkilöstön välillä, että 20:sta tunnista enintään kymmenen tuntia voidaan käyttää myös tavanomaiseen työhön (paikallisesti sovittu lisätyö).

Koulutus- ja kehittämistilaisuuteen tai paikallisesti sovittuun lisätyöhön käytetty aika on säännöllistä työaika ja sen ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka. Koulutus- ja kehittämistilaisuudet ja paikallisesti sovittu lisätyö voidaan toteuttaa siten, että vuorokautinen työaika pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden tai paikallisesti sovitun lisätyön keston verran. Koulutus- ja kehittämistilaisuudet ja paikallisesti sovittu lisätyö voidaan toteuttaa myös lauantaina, mutta ei pyhäpäivänä.

Toimihenkilön kanssa on erikseen sovittava tässä kohdassa tarkoitettusta lisätyön tekemisestä. Ennen sopimista, toimihenkilölle on kerrottava, että paikallisesti sovitusta lisätyöstä maksetaan säännöllisen työajan palkka.

Koulutus- ja kehittämistilaisuudesta on oikeus kieltäytyä tapauskohtaisesti, asiallisten henkilökohtaisien syitten takia (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).”

4.6 **Korvataan** 11 §:n lepoaikamääräys uudella viikkolepomääräyksellä (poisto yliviivattu, uusi määräys alleviivattu):

~~”Toimihenkilöille on sunnuntain ajaksi annettava vähintään 35 tunnin viikoittainen vapaa-aika. Kuitenkin voidaan edellä mainitun pituinen vapaa-aika antaa muunakin viikon aikana, jos työtä sen laadun vuoksi tehdään kaikkina viikon päivinä tahi jos toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön sunnuntaina liikkeessä tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun turvaamiseksi.~~

Viikkolepo järjestetään niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35:n tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan järjestää myös keskimäärin 35:ksi tunniksi kahden viikon aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia viikossa.

Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.”

4.7 Voimassaolomääräyksen päivitys.

5 Allekirjoituspöytäkirjaan

5.1 Perustetaan sopimuskauden ajaksi Yleisen runkosopimuksen kehittämis- ja selkeyttämistyöryhmä, jonka tehtävänä on mm.

- sopia työsuojevaluvaltuutetulle maksettavasta korvauksesta, joka tulee voimaan 1.5.2021 lukien,
- keskustella luottamusmiehen korvausjärjestelmästä,
- tarkastella työehtosopimuksen soveltamisalaa,
- edistää työehtosopimuksen tunnettavuutta,
- kehittää työehtosopimuksen sovellettavuutta ja
- selvittää mahdollisuuksia lisätä paikallista sopimista.

Jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti työryhmässä voidaan sopia muutoksista Yleiseen runkosopimukseen sopimuskauden aikana.

5.2 Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajanpidennys ja siihen liittyvät yrityskohtiaset järjestelyt päättyvät 30.6.2020.