

1. VOIMASSAOLO

Uusi sopimuskausi päättyy 31.3.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 31.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.3.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 17.2.2023 toiselle sopimusosapuolelle.

Sopimus jatkuu 1.4.2024 jälkeen vuoden aina kerrallaan, ellei viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Irtisanomisesta huolimatta tämä sopimus on voimassa, kunnes neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta on yhteisesti todettu päättyneiksi tai kunnes neuvotteluosapuoli kirjallisesti ilmoittaa siitä sopimuksen muille osapuolille.

2. PALKANTARKISTUKSET

Sopimuskauden aikana ensimmäisenä sopimusvuotena maksetaan seuraava korotus:

Yleiskorotus	
1.7.2022	1,45 %

Yleiskorotuksilla korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita.

Paikallinen erä	
1.7.2022	0,45 %

1.7.2022 jaettava erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden tai työssä suoriutumisen perusteella.

Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava erän käytön perusteista luottamusmiesten kanssa.

1. HTP-henkilöstö ja opetushenkilöstö

Erä jaetaan kokonaisuutenaan (0,45 %) paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden tai työssä suoriutumisen perusteella.

Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava erän käytön perusteista luottamusmiesten kanssa.

Paikallisen erän 1.7.2022 suuruus määräytyy huhtikuun 2022 palkkasumman mukaan.

Paikallisten erien suuruudet lasketaan erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.

3. LUOTTAMUSMIESKORVAUS JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PALKKIO

Luottamusmieskorvausta ja työsuojeluvaltuutetun palkkiota korotetaan 1.7.2022 1,9 %.

4. PERHEVAPAAT

Osapuolet ovat kirjoittaneet 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaauudistukseen liittyvät työehtosopimustekstit siten, että ne vastaavat pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtelevat työntekijöitä ja heidän erilaisia perheitään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Mikäli osapuolten arvio osoittautuisi myöhemmin virheelliseksi, sitoutuvat osapuolet korjaamaan työehtosopimuksen tekstit siten, etteivät työehtosopimuksen kustannukset nouse. (Liite 1)

5. PALKATTOMAN POISSAOLON JA LOMAPÄIVÄKORVAUKSEN/KESÄVAPAAKORVAUKSEN MÄÄRÄYKSIEN TARKASTELUUN LIITTYVÄ TYÖRYHMÄ

Työryhmä selvittää ja arvioi työehtosopimukseen tehtävien tekstimuutosten kustannusvaikutuksen ja laatii työn pohjalta palkattoman poissaolon määräykset liitteisiin 1, 2, 8 ja 14. Työryhmä kehittää em. liitteissä olevia määräaikaisten opettajien lomapäiväkorvauksen/kesävapaakorvauksen määräyksiä. Osapuolet ovat sitoutuneet palkattoman poissaolon sekä lomapäiväkorvauksen/kesävapaakorvauksen määräysten uudistamiseen 30.9.2022 mennessä.

Liitteissä 1, 2, 8 ja 14 olevista oppilaitoksista tiedustellaan poissaolojaksot sekä määräaikaisten palvelussuhteista tarvittavat tiedot 1.8.2020–31.7.2022 väliseltä ajalta. Kesävapaa-/lomapäiväkorvauksen kehittämisen pohjalla voidaan käyttää myös edellisen sopimuskauden tuntiopettajatyöryhmän työn yhteydessä oppilaitoksista kerättyä tietoa.

Palkattomia poissaoloja koskevat määräykset ja kesävapaa-/lomapäiväkorvauksia koskevat tekstimuutokset toteutetaan kokonaisuutena siten, että määräysten käyttöönotto muodostaa 0,02 %:n suuruisen kustannussäästön suhteessa yksityisen opetusalan opettajien palkkasummaan. Työryhmän yhteisenä tavoitteena on laatia lomapäivä- ja kesävapaakorvausta koskevat määräykset siten, että edellä mainitut korvaukset suhteutetaan koko työkauden palkkaan. Määräykset tulevat voimaan 1.1.2023.

Mikäli työryhmä ei saavuta yhteisymmärrystä 30.9.2022 mennessä, tulevat palkattoman poissaolon määräykset liitteisiin 1, 2, 8 ja 14 kustannussäästöllä 0,02 % opetushenkilöstön palkkasummasta voimaan 1.1.2023 siten kuin jäljempänä mainittu ratkaisulautakunta määrää.

Ratkaisulautakuntaan nimeävät Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry ja Sivistystyönantajat Sivista ry kumpikin yhden jäsenen. Ratkaisulautakunnan puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelija tai hänen nimeämänsä henkilö. Jos lautakunnan jäsenet eivät pääse yksimielisyyteen, lautakunnan päätökseksi tulee puheenjohtajan kanta. Lautakunnan päätös sitoo osapuolia.

Mikäli poissaolojen vaikutusta koskevat määräykset perustuisivat ratkaisulautakunnan päätökseen, sitoutuvat osapuolet kuitenkin kehittämään lomapäivä-/kesävapaakorvausta koskevia määräyksiä mainituissa liitteissä seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa viimeistään alkuvuodesta 2024. Tällöin määräyksiä kehitetään yhdessä työehtosopimuksen kustannuksia lisäämättä, ja näin uudistettujen määräysten on tarkoitus tulla voimaan 2.5.2024.

6. HALLINTO- JA TUKIHENKILÖSTÖN PALKKAUS

Uudistetaan työehtosopimuksen 5 luku oheisen liitteen mukaisesti (liite 2).

7. MUUT TYÖEHTOSOPIMUKSEN TEKSTIMUUTOKSET

Lisätään 5 luvun 7 §:ään seuraava määräys (huom. uusi 5 luku)

Paikallisesti voidaan sopia 1. kohdan mukaisesta kokemuksellisten maksu- ja kertymääajankohdista toisin paikallista sopimista koskevan sopimuksen 2 §:n mukaan.

Muutetaan luottamusmiessopimuksen 7 §:n 3 kohta kuulumaan seuraavasti

3. Paikallista sopimusta ja selviytymissopimusta neuvoteltaessa luottamusmies vapautetaan neuvottelujen ajaksi luottamustehtäviin 1. kohdassa todettujen perusteiden mukaisesti.

Poistetaan lomarahahan vaihtamissopimuksen 9 §:

~~9 § Sopimuksen peruuntuminen
Jos työnantaja sopimuskauden aikana lomarahahan vapaaksi vaihtamista koskevan sopimuksen tekemisen jälkeen lomauttaa, irtisanoo tai osaaikaistaa työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, peruuntuu lomarahahan vapaaksi vaihtamista koskeva sopimus.~~

8. ETÄTYÖ

Työtä voidaan järjestää tehtäväksi myös etätyönä, mikäli etätyö sopii työntekijän työtehtäviin ja toiminnan luonteeseen. Etätyöllä tarkoitetaan muualla kuin työnantajan tiloissa tehtävää työtä. Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän toimintaperiaatteita. Etätyön teettämisessä on huomioitava työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta

johdu. Etätöiden tekeminen perustuu esihenkilön ja työntekijän väliseen sopimiseen. Etätöissä noudatettavista periaatteista suositellaan käymään henkilöstön edustajan kanssa keskustelu ja kirjaamaan keskeiset periaatteet.

9. VUOSILOMAN KERTYMISTÄ OPPILAITOKSEN KESKEYTYSAIKAINA KOSKEVA SUOSITUS

Osapuolet suosittelivat, että oppilaitoksissa käytössä olevassa hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työsuhteeseen liittyvässä keskeytyssehtilanteessa huomioidaan keskeytysaika työssäolon veroisena aikana siten, että niiltä työpäiviltä tai työtunneilta, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt tekemästä työtään enintään 30 työpäivää kerrallaan, kertyy vuosilomaa.