

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Ammattiliitto Pro ry
Toimihenkilöliitto ERTO ry

NEUVOTTELUTULOS

Taloushallintoalan työehtosopimus 2020-2021

Aika 21.2.2020

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Läsnä Maarit Leppänen, Palta Minea Pyykönen, Pro
Olli Nurminen, Palta Juri Aaltonen, ERTO
Helena Lievonen, ERTO

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 30.11.2021. Sopimus jatkuu 30.11.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Palkankorotukset

2.1. Palkkaratkaisu vuosina 2020 ja vuosina 2021

Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 1.3.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2021

Palkkoja korotetaan 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovi, korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,8 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden marraskuun 2020 kuukausipalkoista luonnostaan.

Palkankorotuksen toteutustapa vuonna 2021 (0,8 %)

Yritys- ja työpaikkakohtainen erä tulee ensisijaisesti käyttää kattamaan taulukkopalkkakorotusten aiheuttamia pakottavia kustannuksia. Mikäli yritys- tai työpaikkakohtainen erä ei riitä taulukkopalkkakorotusten aiheuttamien pakottavien kustannusten kattamiseen, työnantaja voi paikallisesti käyttää enintään koko 2,0%:n korotukset pakottavien taulukkokorotusten kattamiseen. Työnantaja voi toteuttaa tämän omalla päätöksellään, mutta jakamisesta pitää antaa selvitys henkilös- tölle ennen erän jakamista jäljempänä selostetulla tavalla. Jos selvitystä ei ole annettu, annetaan koko 2,0 % yleiskorotuksena.

Muutoin 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. Kohdentaes- saan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seu- raavia 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 valit- tu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaetta- van erän kokonaisuomäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden luku- määrän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lu- kuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suu- ruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole an- nettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.2.2021 lukien.

2.2. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla vuonna 2021

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti kohdasta 2.1. poiketen vuonna 2021.

Paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti tammikuun 2021 loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkan- korotukset maksetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.2.2021 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 palkkapoliittisia 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 kehittymisestä. 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 1.3.2020 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	1814	1767
3	2002	1882
2	2253	2062
1	2631	2390

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.2.2021 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	1921	1852
3	2112	1970
2	2368	2153
1	2754	2488

(Allekirjoituspöytäkirjaan teksti:

Jos vähimmäispalkkojen vaativuustason korotus johtaa henkilön kohdalla 2 % suurempaan palkankorotukseen, voi työnantaja vähentää mahdollista henkilökohtaista palkanosaa, ei kuitenkaan kokemuslisää eikä määräajaksi sovittuja palkanosia.)

2.4. Henkilöstön edustajien palkkiot

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

Toimihenkilöitä	1.3.2020
5-19	32
20-99	61
100-	80

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

Toimihenkilöitä	1.3.2020
10-19	32
20-	61

3. Alakohtaiset tekstimuutokset

3.1. Työehtosopimukseen

Kilpailukyky sopimuksen työajan pidennykset ja siihen liittyvät järjestelyt poistuvat 1.3.2020 lukien.

Poistetaan työehtosopimuksesta kilpailukyky sopimuksen mukaiset työajanpidennykset ja tehdään muutokset työehtosopimuksen 6-8 §:iin 1.3.2020 lukien.

6.5 § Muutetaan kuulumaan kokonaisuudessaan 1.1.2021 lukien seuraavasti:

Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

6.6 § (Liukuva työaika)

Lisätään otsikot:

Sopimus liukuvasta työajasta, Liukumasaldon seuranta ja tasaaminen sekä Sairastuminen.

Lisätään 4. kappaleen loppuun:

Mikäli osapuolet eivät saa sovittua liukumasaldon pitämisestä, työnantajalla on oikeus määrätä 40 tuntia ylittävä liukumasaldo pidettäväksi kuluvan tai seuraavan seurantajakson aikana vapaa-päivinä. 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. Jos työnantaja on määrännyt vapaan ajankohdan, ajankohtaa voidaan muuttaa vain sopimalla asiasta toimihenkilön kanssa.

Muutetaan työaikalain viittauspykäläksi 12 § 13-§.

Poistetaan 7. kappaleesta sana "sovitun".

15 § Poistetaan maininta parisuhteen rekisteröinnistä.

Lisätään työehtosopimukseen kaikkia työaikamuotoja koskeva uusi pykälä (10 §) Viikkolepo, joka kuuluu seuraavasti, ja muutetaan pykälänumerointia vastaavasti, sekä tehdään tarvittavat täsmennykset TES 6.7 §:ään.

Viikkolepo järjestetään työaikalain 27 §:n mukaisesti.

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.

Lisätään työehtosopimukseen uusi pykälä (11 §) Joustotyöaika, joka kuuluu seuraavasti, ja muutetaan pykälänumerointia vastaavasti:

Joustotyön tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.

Lisätään työehtosopimukseen uusi pykälä (12 §) "Koulutus ja kehittämistilaisuudet", joka kuuluu seuraavasti, ja muutetaan pykälänumerointia vastaavasti:

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta, työhyvinvointi- tai turvallisuus-koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä koulutus- ja kehittämistilaisuuksia enintään 16 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava (ns. yksi yhteen) palkka. Koulutus- tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pi-

tenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös lauantaina, mutta ei pyhäpäivänä.

Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä koulutus- ja kehittämistilaisuudesta tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

3.2. Sopimus paikallisesta sopimisesta (liite 6)

6 § Poistetaan kappaleet 3-4.

3.3. Allekirjoituspöytäkirjaan

Liitot muistuttavat, että työntekijän perehdyttämiseen tulee käyttää riittävästi aikaa. Mikäli toinen työntekijä huolehtii työntekijän perehdyttämisestä, tulee tämä huomioida perehdyttäjän ansioissa.

Liitot muistuttavat, että ammatillinen koulutus on tärkeää taloushallintoalalla ja että ammatilliseen koulutukseen osallistumisesta on sovittu työehtosopimuksen liitteen 5 Koulutus sopimus kohdassa 2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus. -tarvitseeko tätä erikseen

Työryhmät

Perustetaan liukuvaa työaikaa koskeva työryhmä päivittämään liittojen yhteinen ohjeistus lokakuun 2020 loppuun mennessä.

Liitot laativat yhteisen malliohjeen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi lokakuun 2020 loppuun mennessä.

Perustetaan alan vetovoimatyöryhmä, jonka tehtävänä on mm.:

- työehtosopimuksen soveltamisalan tarkastelu ja mahdollinen täsmäminen
- selvittää pääkaupunkiseutu -taulukon soveltuvuutta muihin suurimpiin kaupunkeihin sekä tehdä mahdollisia asiaan liittyviä muutosesityksiä
- selvittää vaativuustasojen kuvausten ajantasaisuutta
- paikallisen sopimisen edistäminen

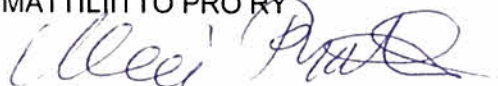
Työryhmän määräaika päättyy 31.5.2021.

Helsingissä, 21.2.2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY



AMMATTILIITTO PRO RY



TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY

