

NEUVOTTELUTULOS

MUSEOIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika 18.3.2020

Paikka Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Läsnä **Palvelualojen työnantajat PALTA ry**

Viivi Väistö
Terhi Salonpää

Akavan Erityisalat AE ry

Kari Eskola,
Anne Tuomi

Sopimusosapuolten välillä on 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 työehtosopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2022. Sopimus jatkuu 1.3.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuosina 2020 ja 2021

2.1.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa museon tilanne ja olosuhteet huomioiden. Tavoitteena on tukea palkkapoliittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Näiden lisäksi korotusten jakamisessa huomiota kiinnitetään työntekijöiden osaamiseen ja työssä suoriutumiseen.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, että palkkoja ei lainkaan koroteta. Muiden ratkaisuvaihtoehtojen lisäksi on mahdollista myös sopia korotus jaettavaksi tasan työntekijöiden kesken.

Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa. Vuoden 2020 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 15.5.2020 mennessä. Vuoden 2021 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 15.4.2021 mennessä.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta.

2.1.2 Palkkaratkaisu muutoin kuin paikallisesti sopimalla

Vuosi 2020

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2021

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,8 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden huhtikuun 2021 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa

Paikallisen erän tarkoituksena on oikaista mahdollisia vinoumia, tukea oikeudenmukaista palkkarakennetta, tasapuolisuutta ja palkanmuodostuksen kannustavuutta sekä palkita työntekijän suoriutumista. Paikallista erää ei voida jakaa vain yhdelle työntekijälle.

Selvitys paikallisen erän jakamisesta

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja mahdolliselle luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle.

Paikallisen erän jakautumisesta riippumatta, työnantajan tulee huolehtia, että jokainen työntekijä saa vähintään palkkataulukoiden mukaista kuukausipalkkaa.

Taulukoiden korotukset

Taulukoita korotetaan yleiskorotuksen määrällä 1.6.2020 (1,3 %) ja 1.5.2021 (1,2 %) tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen.

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavasti

Edustettavien työntekijöiden määrä	Korvaus 1.6.2020 alkaen
2-4	32
5-20	50
yli 20	71

Työsuojeluvaltuutetun korvaus korotetaan 41 euroon edellyttäen, että työpaikan työntekijöiden säännöllinen lukumäärä on yli 20.

3 Tekstimuutokset

3.1. Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

Muutetaan 4 §:n 1 kohdan 3 kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/2007) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan yhteistoimintalain 51 §:n mukainen neuvottelu aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 45 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki: työnantajan suunnittelemaa, kahdeksan ylemmän toimihenkilön määräaikaista lomauttamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 2.3.2020. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluajan katsotaan alkavan 2.3.2020, joten 14 päivän neuvotteluvelvoite katsotaan tältä osin täytetyksi 16.3.2020.

Muutetaan 4 §:n 2 kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti ja lisätään uusi viimeinen kappale:

Toimihenkilön irtisanoessa toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen on irtisanomisaika 1 kk.

Mikäli toimihenkilön palkka vastaa vähintään palkkasopimuksen 1 §:n 1 kohdan mukaisen 3. *vaativat asiantuntijatehtävät* -vaativuusryhmän palkkausta, voidaan tämän kohdan mukaisista irtisanomisajoista sopia toisin työnantajan ja toimihenkilön välillä. Jos työntekijän työsuhde on kestänyt yli 8 vuotta, tulee työnantajan irtisanoessa työsuhteen kuitenkin noudattaa työehtosopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja.

3.2. Työaika

Muutetaan 6 §:n 10 kohta kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja ja toimihenkilö tai luottamusmies voivat sopia liukuvasta työajasta työaikalain 12 §:n mukaisesti.

Liukuvaa työaikaa on mahdollista myös tasoittaa esimiehen kanssa ennakoon sopimalla kokonaisina vapaapäivinä tai toimihenkilön pyynnöstä osapäiväisesti. Samalla on sovittava vapaan pitämisen ajankohta. Mikäli toisin ei työaikalain rajoissa sovita, liukumasaldo voi olla enintään 40 tuntia.

Liukuvan työajan saldon tulee tasoittua sovittuun enimmäismäärään enintään 12 kuukauden seurantajakson päättyessä.

Liitot muistuttavat, että työpaikalla on mahdollista ottaa käyttöön työehtosopimuksen liitteen mukainen työaikapankki, jonne on mahdollista sopia siirrettävän esim. liukuvan työajan saldoja.

Poistetaan 6 §:n 11. kohdan viimeinen lause:

Osapuolet laativat mallin toukokuun 2018 loppuun mennessä.

Poistetaan 6 §:n 12 kohta.

Lisätään uusi 6 §:n 12. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 16 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa. Työaikaa ei voi osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikkojen viikonlopuille. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen tuntipalkka.

Toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

Lisätään uusi 6 §:n 13. kohta:

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi järjestettäviä kehittämistilaisuuksia työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan mukainen korvaus. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikkojen viikonlopuille. Toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

Muutetaan 8 § kuulumaan seuraavasti: *Ylityö ja työajan enimmäismäärä* ja lisätään uusi 5 kohta kuulumaan seuraavasti:

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

Korvataan 10 §:n 1. ja 2. kohta seuraavalla:

Viikkolepo järjestetään työaikalain mukaisesti. Viikkolepo voidaan järjestää vaihtoehtoisesti myös niin, että toimihenkilö saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän lepoajan, joka on työn laatu huomioon ottaen sijoitettava, mikäli mahdollista, sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää myös keskimäärin 35 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

Muutetaan 10 §:n 3 kohdan numerointi 2 kohdaksi ja muutetaan ensimmäinen lause kuulumaan seuraavasti:

Tämän pykälän säännöksistä voidaan kuitenkin tehdä poikkeuksia työaikalain mukaisesti:

3.3 Henkilöstön edustajat

Lisätään 20 §:n uusi 8 kohta kuulumaan seuraavasti ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Liitot suosittelevat, että luottamusmiehelle mahdollistetaan osallistuminen oman ammattiliittonsa järjestämään luottamusmieskoulutukseen. Koulutuksen tulee edistää luottamusmiehen tehtävän hoitamista. Koulutuksesta ei tule aiheutua luottamusmiehelle ansionmenetystä. Luottamusmieskoulutuksesta ei kuitenkaan kerry lisä- tai ylityötä. Työnantajalla on perustellusta syystä oikeus siirtää tai kieltää luottamusmiehen osallistuminen tämän kohdan mukaiseen koulutukseen.

3.4. Selviytymislauseke

Lisätään uusi 26 §: *Selviytymislauseke* kuulumaan seuraavasti ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

3.5. Etätyö

Lisätään uusi liite: Etätyösopimusmalli (neuvottelutuloksen liite 1).

4. Allekirjoituspöytäkirjaan tulevat kirjaukset:

4.1. Työhyvinvointi ja osaaminen

Osapuolet pitävät tärkeänä työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen edistämistä työpaikoilla. Osapuolet suosittelevat, että työnantaja, luottamusmies ja henkilöstö suunnittelevat yhdessä työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ja arvioivat niiden toteutumista työpaikalla. Työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota myös yksilötasolla esim. kehityskeskusteluissa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työntekijöiden työkykyyn, kuormitukseen ja riittävään palautumiseen. Tässä voidaan hyödyntää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia, työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä sekä riskien arviointeja.

4.2. 6 §:n uusien 12 ja 13 kohtien soveltaminen vuonna 2020

Vuoden 2020 aikana työnantaja saa osoittaa 6 §:n 12 ja 13 kohdissa mainittua työtä tai koulutusta ja kehittämistilaisuuksia jäljellä olevan kalenterivuoden suhteessa.

Esimerkki: työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2020, loppuvuodelle voidaan osoittaa koulutustunteja $(9/12 \cdot 8)$ 6 tuntia.

Helsingissä, maaliskuun 18. päivänä 2020

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Akavan Erityisalat AE ry