



Urheilujärjestöjen työehtosopimuksen neuvottelutulos 1.3.2022

JHL:n hallitus

Urheilujärjestöjen työehtosopimus

Soveltamisala

1. Tällä työehtosopimuksella määritellään valtakunnallisen ja alueellisen liikunta- ja urheilujärjestön (jäljempänä järjestö) palveluksessa olevien 17 vuotta täyttäneiden täysin

työkykyisten työntekijöiden työehdot.

2. Tämän työehtosopimuksen osana on erillinen palkkasopimus, jossa määritellään myös

muut mahdolliset tämän sopimuksen soveltamisalan rajoitukset.

3. Ammattivalmentajien ja valmennustehtävissä toimivien liikunnanohjaajien osalta sovelletaan liityntäpöytäkirjaa.

4. Ylempiin toimihenkilöihin ja itsenäistä tehtävää hoitaviin työntekijöihin ei sovelleta tämän työehtosopimuksen työaikamääräyksiä.

Sopimuskausi 1+1 malli

- Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023.
- Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Palkkaratkaisu vuosina 2022 ja 2023

Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

- Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia paikallisesti vuosina 2022 ja 2023.
- Paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai henkilöstön valitseman luottamusvaltuutetun kanssa. Jos tällaista edustajaa ei ole valittu, paikallinen sopimus voidaan tehdä yhdessä koko henkilöstön ja pääluottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti huhtikuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkan-korotukset maksetaan kohdan 2.2. mukaisesti.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteuttamistapa, ajankohta ja suuruus.
- Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.
- Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon järjestön tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin järjestön tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Palkkaratkaisu vuosina 2022 ja 2023

Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

- Työnantaja antaa hyvissä ajoin ennen neuvotteluja luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot järjestön taloustilanteesta (esimerkiksi maksuvalmius ja vakavaraisuus) ja tuottavuuden kehityksestä sekä näiden ennakoitavissa olevasta kehittymisestä. Tietojen kirjallisena antamisen tarkoituksena on, että osapuolet voivat itse ja edustajiensa tukemana arvioida sopimuksen tarkoituksenmukaisuutta juuri tässä järjestössä. 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 työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

Palkkaratkaisu, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2022

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei neuvotella ja sovita kohdan 2.1. mukaisesti, palkkoja korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,8 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2022 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Palkkaratkaisu, ellei paikallista palkkaratkaisua

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa 2022

Paikallisen erän tarkoituksena on oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkanmuodostuksen kannustavuutta sekä palkita työntekijän suoriutumista.

Pöytäkirjamerkintä: paikallinen erä voidaan laittaa maksuun 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Huhtikuun 2022 osalta paikallinen erä voidaan siis maksaa näin takautuvasti.

Selvitys paikallisen erän jakamisesta

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

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle.

Mikäli selvitystä ei ole tehty, jaetaan paikallinen erä koko henkilöstölle tasapuolisesti.

Palkkaratkaisu, ellei paikallista palkkaratkaisua

Taulukkopalkat vuosi 2022

- Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2022 lukien yleiskorotuksen määrällä 1,2 %.
- Henkilöstön edustajien korvaukset 2022
- Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 1,8 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen.

Palkkaratkaisu, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2023

Osapuolet tarkastelevat 15.12.2022 mennessä arvioitavissa olevia talouden näkymiä tämän työehtosopimuksen soveltamisalueella. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.12.2022 mennessä 1.5.2023 tai sen jälkeen toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 31.1.2024 jälkeiselle ajalle.

Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 15.12.2022 mennessä, osapuolet voivat irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.1.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

Tekstimuutokset

Paikallisen sopimisen edistäminen

- Lisätään TES 5 § 12. kohdan määräykseen seuraava teksti:
Paikallinen sopimus voidaan tehdä työnantajan ja niiden työntekijöiden välillä, joita sopimus koskee.
 - Pöytäkirjamerkintä: Paikallisen sopimuksen tekeminen ei edellytä, että kaikkien työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden tulisi hyväksyä sopimusta.
- Lisätään TES 23 §:ään uusi kappale 2. ja pöytäkirjamerkintä:
”23 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke)
2. Mikäli sopimuksen piirissä olevat työnantajat joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat Urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukainen luottamusmies, pääluottamusmies tai työnantajan palveluksessa olevat työntekijät ja pääluottamusmies yhdessä työnantajan tai tämän edustajan kanssa arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.”
 - Pöytäkirjamerkintä: Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry toteavat em. määräystä tulkittavan siten, että ko. paikallinen sopimus voidaan tehdä paikallisella tasolla ilman Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:tä.

Tekstimuutokset

Työrauhavelvoitteen vahvistaminen

- Lisätään työehtosopimukseen uusi määräys:

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä on ilmoitettava mahdollisuuksien mukaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle vähintään 4 päivää ennen työtaistelun alkamista. Ilmoituksessa on todettava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Perhevapaatyöryhmä

- Työryhmä toteuttaa perhevapaauudistuksen voimaantumoon mennessä työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaauudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.
- Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

Yhteistoimintalakiin liittyvä työryhmä

- Osapuolet asettavat työryhmän, joka selvittää yhteistoimintalain uudistuksen aiheuttamia työehtosopimuksen ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksien kehittämistarpeita. Osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana erityisesti yhteistoimintalain 2 luvun vuoropuhelusta ja yhteistoimintalain 23 §:n mukaisesta neuvotteluajasta saatuja kokemuksia ja arvioivat näihin liittyviä mahdollisia työehtosopimuksen ja paikallisen sopimisen kehittämistarpeita. Mikäli työryhmä työnsä ja seurantansa aikana ja ohessa huomaa akuutteja kehittämistarpeita, voidaan niistä sopia osapuolten välillä sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelun periaatteiden mukaisesti.

Etätyötä koskeva suositus

Laaditaan työehtosopimusosapuolten välille seuraava suositus:

ETÄTYÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA

- Liitot kannustavat järjestöjä hyödyntämään tehokkaalla tavalla tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä työaikajärjestelmiä.
- Tässä tarkoituksessa Palta ja JHL ovat yhteistyössä laatineet tämän liitteen, jota järjestöt voivat halutessaan hyödyntää.
- Työnantaja päättää työnjohto-oikeutensa puitteissa, milloin etätyön tekeminen on mahdollista. Niissä tehtävissä, joissa työnantaja katsoo etätyön olevan mahdollista, työntekijä voi tehdä etätyötä työnantajan kulloistenkin käytäntöjen mukaisesti. Osapuolet suosittelevat, että paikalliset osapuolet kävisivät vuoropuhelua etätyökäytännöistä ja niiden kehittämisestä.

Etätyötä koskeva suositus

- Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista aiheista:
 - Etätyön ja lähityön suhde
 - Työvälineet ja niiden käyttö
 - Tietoturva-asiat ja järjestön tietoturvakäytännöt
 - Työaika ja työajan seuranta
 - Tavoitettavuus
 - Työsuojelunäkökohdat
 - Etätyön vakuutusturva
- Tässä suosituksessa mainitut ohjeistukset soveltuvat Suomessa tehtävään työhön.
- Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja järjestössä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa.
- Tämä suositus ei ole työehtosopimuksen osa.