

NEUVOTTELUTULOS

URHEILUJÄRJESTÖJÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Aika	21.3.2023	
Paikka	Helsinki, Eteläranta 10	
Läsnä	Antti Kujala, Palta ry Jukka Aho, Palta ry Sanna Heikkilä, Suomen Voimisteluliitto ry	Simo Mäki, JHL ry Stina Koivisto, Liikunnan ja Urheilun Toimihenkilöt JHL ry

Liittojen neuvottelukuntien välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2025.

Sopimus jatkuu 28.2.2025 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.

2. Palkkaratkaisu vuosina 2023 ja 2024

2.1. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia paikallisesti vuosina 2023 ja 2024.

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 vuoden 2023 osalta toukokuun loppuun mennessä ja vuoden 2024 osalta maaliskuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset 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 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 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.

2.2. Palkkaratkaisu, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei neuvotella ja sovita kohdan 2.1. mukaisesti, palkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 3,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden maaliskuun 2023 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa 2023

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

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.

Kertakorvaus vuonna 2023

Lisäksi, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei neuvotella ja sovita kohdan 2.1. mukaisesti, maksetaan työntekijälle kertakorvauksena toukokuun 2023 palkanmaksun yhteydessä 400 euron kertakorvaus. Kertakorvaus maksetaan seuraavin edellytyksin:

Kertakorvaus maksetaan niille työehtosopimuksen piirissä oleville työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä. Kertakorvausta ei makseta työvapaalla tai opintovapaalla olevalle. Kertakorvausta ei makseta, jos toimihenkilö on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa, pois lukien irtisanoutuminen vanhuuseläkkeelle jäämisen perusteella.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Määräaikaisessa työsuhhteessa olevalle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan suhteessa työsuhteen keston. Tällöinkin ensisijainen edellytys on, että yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä.

Esimerkki: työntekijällä on määräaikainen työsopimussuhde 1.1.2023–30.6.2023 eli työsuhteen kestoksi on sovittu 6 kk. Tällöin työntekijän työssäoloedellytys 1.2.2023–toukokuun 2023 palkanmaksupäivä täyttyy. Kertaerän määrä suhteutetaan seuraavasti: 6 kk/12 kk * 400 € = 200 €.

Kertakorvaus ei vaikuta lomalaskentaan tai muihin palkkoihin tai korvauksiin.

Taulukkopalkat vuosi 2023

Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2023 lukien yleiskorotuksen määrällä 3,0 %.

Henkilöstön edustajien korvaukset 2023

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 3,5 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen.

Vuosi 2024

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei neuvotella ja sovita kohdan 2.1. mukaisesti, palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,3 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,8 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden helmikuun 2024 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa 2024

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

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.

Taulukkopalkat vuosi 2024

Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2024 lukien yleiskorotuksen määrällä 1,8 %.

Henkilöstön edustajien korvaukset 2024

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 2,3 %:lla seuraavaan täyteen euroon pyöristäen.

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset:

3.1. Työaikamääräyksen 5 § muutos

Poistetaan tes 5 § 8. kohta, joka koskee juhannuksen aaton aatto:

~~8. Juhannuksen aaton aattona työaika päättyy viimeistään kello 14.~~

3.2. Perhevapaamääräyksen 12 § muutos

Muutetaan tes 12 § 2. kohdan määräys kokonaisuudessaan seuraavaan muotoon:

Raskaus- ja vanhempainrahaan oikeutetulla synnyttävällä työntekijällä on oikeus saada palkka raskausvapaan 40 arkipäivältä ja tätä seuraavalta vanhempainvapaan 32 arkipäivältä raskauspäivärahaikauden alkamisesta lukien.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1–3 momentin perusteella vanhempainrahaan oikeutetulle ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.8.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.8.2023, noudatetaan työsuhteessa 31.1.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Helsingissä 21.3.2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY, neuvottelijoina

Antti Kujala

Jukka Aho

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY, neuvottelijoina

Simo Mäki

Stina Koivisto