

4.5.2023

Neuvottelutulosratkaisu

1. Sopimuskausi

Uudistetun työehtosopimuksen sopimuskausi on voimassa 28.2.2025 asti.

2. Palkkaratkaisu

HUOM. Urheiluseurojen liityntäpöytäkirjan osalta on sovittu osin erilainen palkkaratkaisu, ks. jäljem-pänä kohta 2.3.

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 kehitymisestä.

4.5.2023

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.

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.

4.5.2023

Taulukkopalkat vuosi 2023

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

Uudet taulukkopalkat 1.7.2023 lukien:

Vaativuustaso A 1644,43 €

Vaativuustaso B 1841,43 / 2072,22 €

Vaativuustaso C 2354,49 €

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. Henkilöstön edustajien korvaukset ovat 1.7.2023 lukien:

- 10 henkilöä 34 €
- 11–30 henkilöä 47 €
- yli 31 henkilöä 57 €

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.

Taulukkopalkat vuosi 2024

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

Uudet taulukkopalkat 1.5.2024 lukien:

Vaativuustaso A 1674,03 €

Vaativuustaso B 1874,58 / 2109,52 €

Vaativuustaso C 2396,87 €

4.5.2023

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. Henkilöstön edustajien korvaukset ovat 1.5.2024 lukien:

- 10 henkilöä 35 €
- 11–30 henkilöä 48 €
- yli 31 henkilöä 58 €

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa 2023 ja 2024

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

Paikallisen erän tarkoituksena on kohdentaa yrityskohtainen erä jollekin/joillekin urheilujärjestön työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevalle työntekijälle edellä mainituilla periaatteilla. Näin ol-
len työnantaja voi näitä periaatteita hyväksi käyttäen päättää siitä, kenelle/keille tämän työehtosopi-
muksen piirissä oleville paikallinen erä kohdennetaan. Paikallisen erän jakamisesta ei siis tarvitse
neuvotella luottamusmiehen tai henkilöstön kanssa, mutta paikallinen erä on laitettava jakoon, eikä
sitä voi jättää jakamatta. Paikallinen erä on pysyvä osa palkkaa sen saajille eli kyse ei ole kertaluon-
teisesta erästä.

Selvitys paikallisen erän jakamisesta 2023 ja 2024

Kolmen kuukauden kuluessa erän jakamisesta eli vuonna 2023 viimeistään 30.9.2023 mennessä ja
vuonna 2024 viimeistään 31.7.2024 mennessä työnantajan tulee informoida luottamusmiestä (tai jos
luottamusmiestä ei ole valittu, niin silloin henkilöstöä) siitä, että paikallinen erä on laitettu jakoon sekä
siitä, millä jakoperusteilla (esim. palkkavinoumien korjaaminen) erä on kohdennettu jollekin / joillekin.

Edellä mainitun lisäksi työnantajan tulee kolmen kuukauden kuluessa erän jakamisesta antaa luot-
tamusmiehelle selvitys paikallisen erän määräytymisperusteista ja paikallisen erän suuruudesta.
Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni
on saanut osan paikallisesta erästä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä työntekijöiden pal-
kankorotusten kokonaismäärä. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilös-
tölle.

HUOM: Mikäli tämän työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä on järjestössä tai työpaikalla **alle 6 henkilöä**, ei mitään euromääräisiä summia anneta palkkasalaisuuden turvaamiseksi ja muutoinkin
työnantajan tulee huolehtia palkkasalaisuudesta. Tarvittaessa voidaan pyytää palkkahallintoa vah-
vistamaan, että yrityskohtaisen erään suuruinen palkkasumma on laskettu oikein ja maksussa sovi-
tusta päivästä alkaen.

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

Etenemishoje työnantajalle paikallisen erän käyttämiseksi:

1) Selvitetään työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevat henkilöt.

4.5.2023

2) Lasketaan 1. kohdan mukaisten henkilöiden **kuukausipalkat luontoisetuineen** (vuonna 2023 maaliskuun 2023 ja vuonna 2024 helmikuun 2024 kuukausipalkat). Kuukausipalkalla tarkoitetaan henkilön säännöllisesti saamaa kuukausipalkkaa, jossa mukana ei ole esim. ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia.

3) Lasketaan em. summasta paikallisen erän suuruus (0,5 % vuonna 2023 ja 0,5 % vuonna 2024) ja saadaan euromäärä, joka on jaettava paikallisena eränä jollekin/ joillekin työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevalle.

4) Päätetään, kenelle/ keille ja miksi paikallinen erä halutaan jakaa. Mikäli paikallista erää jaetaan tuntipalkkaisille, on euromäärä suhteutettava tuntityöntekijän/ -joiden kuukausittaisiin tuntimääriin. Yllä on mainittu periaatteet (periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa), joiden mukaisesti paikallista erää kohdennetaan henkilölle/henkilöille. Paikallinen erä on pysyvä osa palkkaa sen saajille eli kyse ei ole kertaluonteisesta erästä.

Esimerkki:

Järjestössä on 10 työntekijää, joiden maaliskuun 2023 kuukausipalkkasumma luontoisetuineen on yhteensä 30.000 euroa. Paikallisesti jaettavan erän suuruus on 0,5 % eli 150 euroa ($0,5 \% \times 30.000 \text{ €} = 150 \text{ €}$). Työnantaja päättää jakaa ko. 150 euroa kolmelle eri henkilölle em. periaatteiden mukaisesti siten, että yksi saa 80 €, toinen saa 50 € ja kolmas 20 €.

5) Huolehditaan yleiskorotus ja järjestökohtainen erä maksuun vuoden 2023 osalta 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja vuoden 2024 osalta 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

6) Työnantajan tulee informoida henkilöstöä sekä antaa selvitys siten kuin edellä otsikon ”selvitys paikallisen erän jakamisesta” alla on selostettu. Edellä mainitun esimerkin perusteella selvitys on seuraavanlainen:

Työntekijöiden lukumäärä on yhteensä 10, joista kolme on saanut korotuksen. Keskimääräisen paikallisen erän korotuksen suuruus on 50 € ja paikallisen erän kokonaismäärä 150 €. Lisäksi työnantaja selvittää, millä perusteilla kohdentaminen on tehty.

2.3. Urheiluseurojen liityntäpöytäkirjan palkkaratkaisu vuodelle 2023 ja 2024

Palkankorotusten osalta noudatetaan voimassa olevaa urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta, kuitenkin siten että palkkoja korotetaan 1.7.2023 vain 3,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella ja 1.5.2024 vain 1,8 %:n yleiskorotuksella, ellei paikallisesti toisin sovita.

3. Työehtosopimukseen tehdyt tekstimuutokset

3.1. Työaikamääräyksen 5 § muutos

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

8. ————— Juhannuksen aaton aattoä työaika päättyy viimeistään kello 14.

4.5.2023

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.

Lisätietoja antavat

Antti Kujala (antti.kujala@palta.fi)

Jukka Aho (jukka.aho@palta.fi)