

Allekirjoituspöytäkirja arkkitehtisuunnittelualan ylempiä toimihenkilöitä koskevaksi työehtosopimukseksi.

Aika: 6.3.2020

Paikka: Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Läsnä:	PALTA ry	ATL ry	YTN ry
	Tuomas Aarto Kaj Schmidt Kaisa Kärkkäinen Viivi Väistö	Kalle Euro	Teemu Hankamäki Tuula Aaltola

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi alkaa 1.11.2019 ja päättyy 30.11.2021. Sopimus jatkuu 30.11.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

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

Jos työnantaja on pidentänyt aiemman työehtosopimuksen 5 § 2. kohdan mukaisesti työaikaa, tämä oikeus raukeaa tällä allekirjoituspöytäkirjalla. Jos esimerkiksi tietojärjestelmien päivityksen vuoksi tarvitaan siirtymäaika, sovitaan paikallisesti käytännön järjestelyistä, joilla työajanpidennys lopetetaan.

2. Palkankorotukset

Vuosi 2020

Tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.3.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2021

Tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työnantajan jakamalla yrityskohtaisella 0,8 % erällä, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden edellisen kuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtaisen erän toteutustapa 2021

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on ensisijaisesti tukea palkkauksen tasa-arvoisuutta. Erän kohdentamisen ohjaavana tekijänä tulee tarkastella lisäksi palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Mahdollisten vinoumien oikaisemisessa tulee ottaa huomioon myös ylemmän toimihenkilön osaaminen ja työssä suoriutuminen.

Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus ennen erän käyttöönottoa. Lisäksi työnantaja antaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle selvityksen maksamastaan yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kohdentamisesta kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään 1.5.2021 mennessä.

Selvityksestä tulee käydä ilmi korotuksen saaneiden ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, yritys/työpaikkakohtaisen erän suuruus euromääräisenä, kuinka moni ylemmistä toimihenkilöistä on saanut henkilökohtaisen korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus.

Mikäli yritys- tai työpaikkakohtaista erää ei ole kohdennettu tai selvitystä ei anneta määräaikaan mennessä, korotus maksetaan takautuvasti 1.2.2021 lukien yleiskorotuksena kullekin ylemmälle toimihenkilölle.

3. Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke)

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.

4. Työhyvinvoinnin edistäminen

Liitot suosittelevat, että työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät työnantajan selvityksen (esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä tai työpaikalla toteutetun työhyvinvointikyselyn) pohjalta keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista.

5. Tasa-arvotyöryhmä

Sopimusosapuolet pitävät tasa-arvon toteutumista kaiken kokoisissa yrityksissä tärkeänä. Tasa-arvon edistämistä varten perustetaan sopimuskaudeksi työryhmä, jossa laaditaan suositusluonteista ohjeistusta tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi erityisesti pienille yrityksille sekä tarkastellaan keinoja edistää tasa-arvoista palkkausta.

Lisäksi työryhmässä suunnitellaan ja toteutetaan sopimuskauden aikana häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä koskeva koulutus työehtosopimuksen piirissä oleville yrityksille ja työntekijöille.

Tekstimuutokset:

6. Työajan pidentäminen (5 § 2. kohta)

Poistetaan 2. kohta Työajan pidentäminen ja lisätään sen tilalle uusi 2. kohta *Osaamisen kehittäminen*, joka kuuluu seuraavasti:

Työnantaja voi osoittaa ylemmälle toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellisia koulutus/kehittämistilaisuuksia enintään 3 päivää/24 tuntia kalenterivuodessa. Edellytyksenä on, että työnantaja ilmoittaa kyseisestä tilaisuudesta vähintään viikkoa ennen sen toteutumista. Työnantajan tulee lisäksi keskustella koulutustarpeesta ylempien toimihenkilöiden kanssa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen/kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan:

a) kuukausipalkkaiselle kuten lisätyö (TES 6 §)

b) tuntipalkkaiselle yksinkertaisena tuntipalkka.

Koulutus/kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen/kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus/kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuina päivinä. Tilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhille eikä arkipyhäviikkojen lauantaille.

Ylemmällä toimihenkilöllä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

7. Liukuva työaika (5 § 4. kohta)

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään viisi tuntia. Liukuvan työajan enimmäiskertymä on enintään 120 tuntia. Seurantajakso on enintään 12 kk.

Työtilanteen niin edellyttäessä työnantaja voi velvoittaa toimihenkilön pitämään kertyneitä plustunteja vapaana ja tarvittaessa myös kokonaisina päivinä ilmoittamalla siitä yhtä viikkoa aikaisemmin asianomaiselle toimihenkilölle ja vastaavasti toimihenkilö voi työtilanteen niin salliessa pitää plustunteja kokonaisina päivinä ilmoittamalla siitä yhtä viikkoa aikaisemmin työnantajalle.

8. Joustotyöaika (5 § 7. kohta)

Lisätään 5 §:ään uusi 7. kohta, joka kuuluu seuraavasti:

Joustotyöajan tasoittumisjakso on 26 viikkoa.

9. Yli- ja lisätyö (6 §)

Muutetaan otsikko muotoon:

Yli- ja lisätyö sekä työajan enimmäismäärä

Muutetaan 2. kappale muotoon:

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta.

10. Yhteistoimintalaista poikkeava neuvottelu-aika (14 §)

Lisätään numerointi. Ja uusi kohta 3, joka kuuluu seuraavasti:

Yhteistoimintalaista poikkeava neuvottelu-aika

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 neuvotteluelvoite katsotaan tältä osin täytetyksi 16.3.2020.

11. Luottamusmieskorvaukset

Luottamusmieskorvaukset 1.3.2020 alkaen

Ylempien toimihenkilöiden lkm	Korvaus, euroa/kk
5-9	74
10-24	118
25-50	149
yli 50	202

Helsingissä 6. päivänä maaliskuuta 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

ARKKITEHTITOIMISTOJEN LIITTO ATL RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY