

**Eläketurvakeskuksen
työntekijöitä
koskeva
työehtosopimus**

2.3.2022–31.1.2024



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
1 § Työehtosopimuksen soveltamisala	2
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	2
3 § Säännöt	2
4 § Työsuhteen alkaminen	3
5 § Työsuhteen päättymisen	3
6 § Työaika, lepoaika ja varallaolo	3
7 § Ylityö	4
8 § Vuorotyö	5
9 § Ilta- ja yötyö	5
10 § Työpalkat	6
11 § Sairausajan palkka	6
12 § Lääkärintarkastukset	7
13 § Lapsen syntymään liittyvät poissaolot	8
14 § Tilapäinen poissaolo	8
15 § Vuosiloma	10
16 § Säästöloma	10
17 § Lomaraha	11
18 § Matkakulujen korvaukset	11
19 § Ravintoetu	12
20 § Ryhmähenkivakuutus	12
21 § Kokoukset	12
22 § Ammattikoulutus ja koulutuskustannusten korvaaminen	12
23 § Jäsenmaksujen perintä	12
24 § Luottamusmies	12
25 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	13
26 § Työnseisaukset	13
27 § Sopimuksen voimassaoloaika	13

Palkkasopimus

1 § Palkkasopimuksen soveltamisala ja tavoite	14
2 § Palkkausjärjestelmä	14
3 § Palkkausjärjestelmäryhmän tehtävät	15
4 § Muutokset työtehtävissä	15
5 § Palkanlaskenta erityistilanteissa	16
6 § Vakuutustutkinto	16
7 § Työntekijän oikeus hakea muutosta	16
8 § Muut erimielisyydet	17
9 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto	17
10 § Tietojen saanti	17
11 § Työnseisaukset	17
12 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaoloaika	17
Liite 1 Vähimmäispalkkataulukko 1.5.2022	18
Liite 2 Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja	19

ELÄKETURVAKESKUKSEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

Tämän sopimuksen sovelluspiiriin kuuluvien työntekijöiden vuosilomia tai muita tässä sopimuksessa mainittuja etuja ei vähennetä tämän sopimuksen voimassa ollessa ilman sopijapuolten suostumusta.

1 §

Työehtosopimuksen soveltamisala

Tässä sopimuksessa määrätään Eläketurvakeskuksen palveluksessa olevien työntekijöiden työehdot.

Sopimuksen ulkopuolelle jäävät

- a) osastopäälliköt ja johtajat
- b) työntekijät, joiden säännöllinen päivittäinen, viikoittainen tai kuukausittainen työaika on alle puolet tämän sopimuksen mukaisesta pisimmästä säännöllisestä työajasta.

2 §

Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa siitä työntekijöitä.

2. Vaikka työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on kuitenkin velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin työtä.

3. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

4. Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin tämän pykälän määräyksiä erotettu työntekijöiden järjestöön kuulumisensa vuoksi, hänen on järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiasta ennen kuin ryhdytään muihin toimenpiteisiin.

3 §

Säännöt

1. Eläketurvakeskuksessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevia, henkilöstöä koskevia ohje- ja johtosääntöjä, jotka eivät kuitenkaan saa olla ristiriidassa lain eivätkä tämän sopimuksen kanssa.

2. Näitä sääntöjä laadittaessa sekä niitä muutettaessa on neuvoteltava Eläketurvakeskuksen henkilökuntayhdistyksen kanssa.

4 §

Työsuhteen alkaminen

1. Työntekijälle on työsopimusta tehtäessä todistettavasti ilmoitettava mahdollinen koeaika, työn laatu, ammattinimike, palkkaus ja työpaikkakunta. Työsopimus on tehtävä kirjallisena.
2. Jos sovitaan työehtosopimuksessa kulloinkin määrättyjä etuuksia paremmista henkilökohtaisista ehdoista, tämä on tehtävä kirjallisesti.
3. Työsopimusta tehtäessä on työntekijälle ilmoitettava, mitä työehtosopimusta häneen tullessaan soveltamaan sekä selvítettävä järjestö- ja neuvottelusuhteet. Lisäksi työntekijälle ilmoitetaan, kuka toimii luottamusmiehenä.
4. Työsopimusta ei katsota määräaikaiseksi, ellei näin ole nimenomaan sovittu. Määräaikaisuuden peruste tulee mainita työsopimuksessa.
5. Työhön ottamisessa ja työsuhteessa muutoin noudatetaan ehdotonta puolueettomuutta siten, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, sukupuolen, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.
6. Eläkelaitoksessa suoritettu harjoittelu-aika otetaan kokonaisuudessaan huomioon Eläketurvakeskukseen siirryttäessä.

5 §

Työsuhteen päättyminen

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei työsuhteen päättyessä toisin sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

6 §

Työaika, lepoaika ja varallaolo

1. Säännöllinen työaika enintään 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Eläketurvakeskuksessa noudatetaan liukuvaa työaikaa sen mukaan kuin siitä on erikseen sovittu.
2. Juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä, ellei toiminnan häiriintymättömän kulun turvaamiseksi muu järjestely ole välttämätön.

3. Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan pidentää enintään tunnilla edellyttäen, että viikoittainen työaika kolmen viikon aikana tasoittuu keskimäärin ensimmäisen kappaleen mukaan laskettuun viikoittaiseen tuntimäärään.

4. Päivittäinen lepoaika on vähintään 30 minuuttia, jos päivittäinen työaika on vähintään 6 tuntia 10 minuuttia. Lepoaika ei ole työaikaa ja sen aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta.

5. Työaikalain 18 §:n mukainen työmäärän enimmäismäärän tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta.

6. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajalle aiheutuvat rajoitukset.

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaoloehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä.

Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön.

7. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahden viikon puolelle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

7 §

Ylityö

1. Ylityöksi katsotaan työ, joka tehdään 6 §:ssä määrätyn työajan lisäksi, ja sitä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu tuntipalkka ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Jos ylityö jatkuu vuorokauden vaihteen yli, vuorokauden vaihtuminen ei aiheuta alentumista ylityön korvausprosentteihin.

2. Arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

3. Sunnuntaina ja arkipyhänä tehdystä ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 %:lla ja seuraavilta tunneilta 200 %:lla korotettu tuntipalkka.

4. Ylityökorvausta määrättäessä otetaan huomioon vain täydet neljänneštunnit.

5. Tuntipalkka, jonka mukaan ylityökorvaus lasketaan, saadaan siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 150, ellei paikallisesti työajan pidentämisestä ole muuta sovittu.

Säännöllisen ilta- tai yövuoron jatkuessa ylityönä lisätään em. tuntipalkkaan ilta- tai yövuorolisä.

6. Ylityöstä suoritettava palkka voidaan työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan varsinaisena työaikana.

7. Ellei voittamatonta estettä ole, muistutukset ylityökorvausta vastaan on tehtävä ennen seuraavaa varsinaista palkanmaksua.

8 §

Vuorotyö

1. Jos työt järjestetään vuorotyöksi, jonka johdosta työntekijä tekee säännölliseen vuorokautiseen työaikaansa kuuluvaa työtä iltavuoron alkamisen ja klo 23.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan iltavuorolisänä 15 % hänen perustuntipalkastaan.

2. Jos työntekijä tekee vuorotyössä säännölliseen työaikaan kuuluvaa työtä klo 23.00 ja klo 07.00 välisenä aikana, hänelle maksetaan vastaavasti lisää, jonka suuruus on 30 % hänen perustuntipalkastaan. Edellä mainitut vuorotyölisät lasketaan työvuoron alusta lukien.

3. Vuorotyötä ei tehdä yleisiksi vapaapäiviksi järjestettyinä päivinä, ellei työtilanne ehdottomasti toisin vaadi. Työpäivänä alkanut yövuoro voidaan kuitenkin teettää vapaapäivästä huolimatta loppuun.

4. Yleisenä vapaapäivänä tehty vuorotyö korvataan 7 §:n mukaan.

5. Vuorotyötä varten on laadittava etukäteen työtuntijärjestelmä vähintään kolmen viikon kaudeksi. Se on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään yhtä viikkoa ennen kauden alkamista.

6. Lista on pyrittävä laatimaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden vuorotelun kannalta.

7. Vuorotyössä säännöllinen työaika kolmen viikon ajanjaksona ei saa olla pitempi kuin normaalia konttorityöaikaa noudattavien työaika vastaavalta ajalta.

8. Kolmen viikon ajanjaksoon tulee sisältyä yhtä monta vapaapäivää kuin normaalia konttorityöaikaa noudattavilla.

9. Vuoron vaihtuessa on järjestettävä vapaaksi vähintään yksi vuorokausi.

10. Vuorotyöhön siirryttäessä tai vuorotyöjärjestelmää muutettaessa on neuvoteltava joko luottamusmiehen tai työntekijöitä edustavan yhdistyksen kanssa niistä järjestelyistä, joita siirtyminen aiheuttaa.

9 §

Iltajaotyö

1. Jos työntekijä tekee säännölliseen vuorokautiseen työaikaansa kuuluvaa työtä klo 18.00 - 23.00 välisenä aikana, maksetaan hänelle em. aikamäärien välillä tehdyiltä tunneilta korvauksena lisää, jonka suuruus on 15 % hänen perustuntipalkastaan tai klo 23.00 - 07.00 välisenä aikana, jolloin hänelle maksettavan lisän suuruus vastaavasti on 30 % hänen perustuntipalkastaan.

2. Korvausta laskettaessa otetaan huomioon vain em. kellomäärien väliin sattuvat täydet neljänneštunnit.

10 §

Työpalkat

Työpalkoista on voimassa eri sopimus.

Pöytäkirjamerkintä:

Palkanmaksusta määrätään johtosäännön 4 kohdassa.

11 §

Sairausajan palkka

1. Jos työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman takia, hänelle maksetaan täyttä palkkaa sairausajalta, kuitenkin enintään 30 päivältä. Sairausajasta on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus. Edellytyksenä sairausajan palkan maksamiselle on, ettei työntekijä ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallaan tai törkeällä tuottamuksella.

2. Jos sairaus kestää yli 30 päivää, maksetaan toisen ja kolmannen kuukauden palkka enintään kerran kalenterivuoden aikana, ja vain kerran yli kalenterivuoden vaihteen jatkuksen sairauden johdosta.

3. Sairauden kestäessä yli kolme kuukautta voi työnantaja harkintansa mukaan maksaa sairausajan palkkaa.

4. Työnantaja maksaa sairausloman ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

5. Sairausajan palkasta vähennetään se, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain tai työntekijän eläkelain, työnantajan kokonaan tai osaksi kustantaman muun vakuutuksen, liikennevakuutuslain tai rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on maksettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

6. Koska työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan oikeuttavalta ajalta sairausajan palkkaa, hän luovuttaa viipymättä työnantajalle sairausvakuutuslain 28 §:n mukaan työnantajalle palautettavan päivärahan hakemiseen varten tarvittavat selvitykset.

7. Työntekijä, joka edellä mainittujen syiden takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairauspoissaolosta sekä siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän.

12 §

Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa seuraavissa tapauksissa:

1. Sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen taikka työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömän fysikaalisen hoidon ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen.
2. Äkillisen hammassairauden aiheuttaman hoitotoimenpiteen ajalta, joka vaatii samana päivänä annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
3. Raskaana olevan työntekijän synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta, jollei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolelta mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen.
4. Työntekijän neuvolassa käynnin ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella mahdollinen liukuva työaika huomioon ottaen.
5. Työntekijän osallistuminen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen tarkoittamiin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyihin työsuhteen aikana suoritettaviin terveystarkastuksiin näihin liittyvine matkoineen. Sama koskee nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä Eläketurvakeskuksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan. Työntekijälle, joka lähetetään tässä kohdassa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Jos tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, työnantaja maksaa myös päivärahan.
6. Työntekijän käydessä lääkärin vastaanotolla vammaisen tai alle 10-vuotiaan lapsen kanssa sairauden toteamiseksi ja samana päivänä suoritettavissa tarkastukseen liittyvissä laboratorio- tai röntgentutkimuksissa.
7. Työkyvyn ylläpitämiseksi välttämättömän silmälääkärillä tai optikolla käynnin ajalta, jos käynti tapahtuu työterveyshuollon lähetteen perusteella.

Edellä olevien määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Määräykset siitä, ettei työntekijän palkkaa vähennetä, eivät tule sovellettaviksi siinä tapauksessa, että työntekijä saa kyseiseltä ajalta sairausajan palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Muilla osin sovelletaan Eläketurvakeskuksen henkilöstöä koskevaa työterveyshuollon ohjesääntöä.

13 §

Lapsen syntymään liittyvät poissaolot

1. Työntekijä saa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

2. Työntekijällä on oikeus saada 72 arkipäivän pituiselta äitiysvapaan ajalta täysi palkka. Palkan maksamisen ehdoksi työnantaja ei vaadi työntekijältä sitoumusta siitä, että hän vapaan päätyttyä jälleen palaa entiseen toimeensa. Isyysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka 6 arkipäivältä.

Milloin työntekijä on adoptoinut alle kahden vuoden ikäisen lapsen, annetaan hänelle lapsen haltuunottopäivästä alkaen 72 arkipäivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.

3. Jos työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempainvapaansa tai hoitovapaansa, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaa- tai hoitovapaajakso olisi kestänyt.

4. Jos työntekijä on lakiin perustuvalla äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla sekä hoitovapaalla yhteensä yli 18 kuukautta, tätä ylittävää poissaoloaika ei oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia.

5. Työnantaja maksaa äitiysvapaan ajalta maksettavan palkan suoraan työntekijälle ja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.

6. Jos äitiysraha menetetään sen vuoksi, ettei työntekijä lain edellyttämässä määräajassa tehtävää hakemusta varten ole jättänyt em. selvitystä, vähennetään palkasta menetettyä äitiysrahaa vastaava osa.

14 §

Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijän palkasta tai lomasta ei vähennetä lyhyttä, pääsääntöisesti enintään yhden päivän pituista tilapäispoissaoloa, jonka työntekijä on saanut lapsen tai muun lähiomaisen äkillisen sairaustapauksen vuoksi tai joka aiheutuu lähiomaisen kuolemasta tai hautajaisista.

2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen tilapäispoissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa puitteissa mahdollisuutta järjestää hoitoa tai hoitaa lasta itse. Poissaolo lapsen hoidon kannalta kaikkien huoltajien osalta ei saa ylittää yhteismäärältään kolmea päivää.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei vähennetä työntekijän vuosilomaetuja.

3. Jos työntekijän lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksen (619/2015) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, työntekijällä on oikeus olla palkatta poissa työstä osallistuakseen asetuksen 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen. Poissaolosta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa.

4. Jos lapsen tai muun lähiomaisen sairauden hoito tai sen järjestäminen edellyttää pitempää poissaoloa, työntekijälle pyritään järjestämään työtilanteen salliessa mahdollisuus palkattomaan poissaoloon edellä sanottua pitemmäksi ajaksi.

5. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten.

6. Työntekijä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

7. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.

8. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, hänelle maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

9. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotus siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

10. Työntekijällä on oikeus palkalliseen poissaoloon Ammattiliitto Pro ry:n edustajiston, hallituksen ja neuvottelukunnan kokoukseen osallistuessaan.

11. Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta työntekijän on sovittava työnantajansa kanssa.

15 §

Vuosiloma

1. Työntekijä saa vuosilomaa voimassa olevan vuosilomalain mukaan, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.

2. Työntekijän vuosilomaoikeus määräytyy työssäoloajan mukaan seuraavasti:

2.1. 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut yhden vuoden.

2.2. 3 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään 10 vuotta.

3. Työsuhteen kestoaikaa laskettaessa otetaan huomioon vakuutuslalla yhteensä palveltu aika.

4. Yli kolmen kuukauden palkatonta poissaoloa ei oteta huomioon laskettaessa työsuhteen kestoaikaa. Kuitenkin lapsen syntymään liittyvät poissaolot otetaan huomioon siten kuin 13 §:ssä on erikseen sovittu.

5. Se osa vuosilomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan vuosilomalain mukaan.

6. Työsuhteen päättyessä lomakorvaus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon työntekijä saisi lomaa 2. kappaleen nojalla.

7. Tämän pykälän määräykset eivät koske Eläketurvakeskuksen mahdollista vuosilomalaista poikkeavaa vuosilomakäytäntöä eivätkä vähennä Eläketurvakeskuksen palveluksessa olevien työntekijöiden lomaoikeutta.

16 §

Säästöloma

1. Työntekijä voi sovittaessa säästää osan tai kokonaan 24 vuosilomapäivää ylittävistä vuosilomaoikeudestaan. Lomarahoja voidaan myös sopia vaihdettavaksi vastaavaksi vapaa-ajaksi.

2. Säästetyt vapaat voidaan pitää säästölomana sovittavana ajankohtana viimeistään neljäntenä vuonna niiden säästämistä.

3. Työntekijä ja työnantajan edustaja laativat yhdessä ennen säästämiseen ryhtymistä suunnitelman säästämisestä ja säästöloman pitämisestä.

4. Säästölomaan noudatetaan soveltuvin osin vuosilomalain säännöksiä. Liittojen sopima järjestelmä korvaa kuitenkin kokonaisuudessaan säästövapaata koskevat vuosilomalain säännökset.

5. Säästöloman käytännön toteutukseen liittyvistä asioista sovitaan tarkemmin Eläketurvakeskuksessa.

17 §

Lomaraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen tai työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomaraha maksetaan myös silloin, kun työntekijän työsuhde päättyy vuosiloman aikana, vaikka työntekijä ei palaa työhön vuosiloman jälkeen.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, jos työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

2. Lomaraha maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä. Jos vuosiloma on jaettu, maksetaan, ellei Eläketurvakeskuksessa paikallisesti toisin sovita, kutakin loman osaa vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty.

3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, lomaraha erääntyy kuten 2. kappaleessa on määrätty.

4. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomarahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

5. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.

6. Lomaraha maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

7. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä menetä oikeuttaan lomarahaan.

18 §

Matkakulujen korvaukset

Työntekijälle maksetaan matkakulujen korvausta ja päivärahaa Eläketurvakeskuksen matkustusohjeen mukaan.

19 §

Ravintoetu

Työnantaja järjestää kustannuksellaan työntekijöille mahdollisuuden ateriointiin työpaikalla tai sen läheisyydessä.

20 §

Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

21 §

Kokoustilat

Eläketurvakeskuksen henkilökuntayhdistyksellä on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovit- taessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita kos- kevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, jos mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysy- myksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokous- paikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygie- niasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse Eläketurvakeskuksen toimintaa.
3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaa- vat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöitä tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

22 §

Ammattikoulutus ja koulutuskustannusten korvaaminen

Eläketurvakeskuksessa noudatetaan Erityispalvelujen Työnantajaliitto ry:n ja Valtion ja eri- tyispalvelujen ammattiliitto VAL ry:n välillä 13.3.1995 sovittua koulutussopimusta.

23 §

Jäsenmaksujen perintä

Jäsenmaksujen perinnästä on voimassa eri sopimus.

24 §

Luottamusmies

Luottamusmieheen nähden noudatetaan erillistä luottamusmiessopimusta.

25 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Ellei tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä päästä yksimielisyyteen työnantajan ja luottamusmiehen kesken, niistä neuvotellaan allekirjoittaneiden ao. järjestöjen välillä. Erimielisyydestä ja muustakin kysymyksestä, josta tahdotaan neuvotteluja sopijapuolten kesken, annetaan toiselle sopimuspuolelle kirjallinen ilmoitus kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun erimielisyyden aihe on tullut tietoon. Neuvottelut pyritään aloittamaan viimeistään kolmen viikon kuluessa sen jälkeen. Neuvottelut käydään kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen. Elleivät sopijapuolten väliset neuvottelut johda tulokseen, jompikumpi sopijapuolista voi saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

26 §

Työnseisaukset

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tahi johonkin sen yksityiseen määräykseen on kielletty.

27 §

Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 2.3.2022 ja se on voimassa 31.1.2024 saakka.

Helsingissä 2. maaliskuuta 2022

Palvelualojen Työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Pro ry

ELÄKETURVAKESKUKSEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA PALKKASOPIMUS

1 § Palkkasopimuksen soveltamisala ja tavoite

1. Palkkasopimusta sovelletaan työehtosopimuksen piiriin kuuluviin työntekijöihin, joiden työsuhteen kestoksi on sovittu vähintään kuusi kuukautta.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos alle kuuden kuukauden työsuhdetta jatketaan peräkkäisellä työehtosopimuksen piiriin kuuluvalla työsuopimuksella, palkkasopimusta sovelletaan uuden työsuopimuksen alusta lukien, jos työsuopimusten yhteenlaskettu kesto on yli kuusi kuukautta.

2. Eläketurvakeskuksen palkkausjärjestelmän tavoitteiden toteutumista edistää Eläketurvakeskuksen palkkapolitiikka. Ennen palkkapolitiikasta päättämistä työnantaja kuulee henkilöstöedustajia ja selvittää palkkapolitiikan laatimiseen vaikuttavat tavoitteet ja muut tekijät palkkausjärjestelmäryhmälle.
3. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on oikeudenmukainen, työn tuloksellisuuteen perustuva, toiminnan tehokkuutta ja kehittämistä edistävä, parempiin työsuorituksiin kannustava ja henkilöstön osaamisen kehittymistä tukeva sekä tasa-arvoa ja kilpailukykyä edistävä palkkaus ja palkitseminen.

2 § Palkkausjärjestelmä

1. Eläketurvakeskuksessa sovelletaan palkkausjärjestelmää, jossa palkka määräytyy tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen mukaisesti. Tehtävät on sijoitettu niiden vaativuuden perusteella eri vaativuusluokkiin. Tehtävän vaativuusluokka määrittää kunkin henkilön vähimmäispalkan.
2. Vaativuuden arviointi tehdään vertaamalla työntekijän henkilökohtaista toimenkuvaa paikallisesti sovittuihin toimiperhekuvauxsiin. Toimenkuvat tarkistetaan vähintään vuosittain työnantajan ja työntekijän välisessä tavoitekeskustelussa.
3. Kun työntekijän tehtävät muuttuvat siinä määrin, että toimiperhekuvauxen mukaan tehtävän vaativuusluokituskin voisi muuttua, työntekijä tai työnantaja voi tehdä aloitteen vaativuusluokan tarkistuksesta. Vaativuusluokan tarkistusta koskeva esitys toimitetaan osastopäällikölle, joka pyytää esitykseen henkilöstöpäällikön puollon. Henkilöstöpäällikkö toimittaa esityksen ilman henkilötietoja tiedoksi pääluottamusmiehelle ennen puoltolausuntoaan. Pääluottamusmiehellä on mahdollisuus keskustella esityksestä henkilöstöpäällikön kanssa ennen päätöksentekoa. Molemmilla on oikeus viedä asia edelleen palkkausjärjestelmäryhmän käsiteltäväksi ennen puoltolausuntoa. Linjajohtaja voi tehdä päätöksen vaativuusluokituksen muutoksesta saatuaan henkilöstöpäällikön puoltolausunnon.
4. Työntekijän kokonaispalkkaan vaikuttaa tehtävän vaativuuden lisäksi työntekijän työsuoritus, osaaminen ja toimintatapa, joihin perustuu vähimmäispalkan päälle tuleva henkilökohtainen palkanosa. Palkkausjärjestelmän mukainen kokonaispalkka voi olla enimmillään 50 % suurempi kuin vähimmäispalkka. Tämän järjestelmän mukaisessa kokonaispalkassa ei oteta huomioon pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työehtosopimuksen mukaisesti maksettavia lisiä.
5. Työnantaja ilmoittaa työntekijälle, mihin vaativuusluokkaan hänen tehtävänsä kuuluu ja kertoo palkkausjärjestelmän periaatteet sekä työsuorituksen arviointiin vaikuttavat tekijät.

6. Työnantaja arvioi työntekijän työsuorituksen vuosittain arviointikeskustelussa sen perusteella, miten työntekijän työskentely on vastannut tehtävän vaatimuksia ja hänelle asetettuja tavoitteita edellisenä kalenterivuotena. Suorituksen arvioinnilla työntekijää kannustetaan tavoitteiden mukaiseen työsuoritukseen, osaamisen kehittämiseen ja toimintatapaan.
7. Arviointikeskustelun jälkeen käytävässä palkkakeskustelussa työnantaja kertoo työntekijälle, mitkä ovat kyseisen vuoden palkankorotusten kohdentamisen periaatteet, mikä on työntekijän palkkapositio suhteessa ETK:n vähimmäispalkkataulukoon sekä saako työntekijä palkankorotusta ja kuinka paljon.
8. Työnantaja perustelee palkkakeskustelussa työntekijälle erikseen, jos työntekijä on kolme peräkkäisenä vuonna jäänyt ilman henkilökohtaista korotusta.
9. Palkankorotuksiin käytettävästä summasta sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa. Yrityskohtaisen palkankorotuserän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti, kun työsuorituksen arviointikierron on käyty läpi. Jos yksimielisyyteen ei päästä, työnantaja päättää sovitun yrityskohtaisen erän kohdentamisesta.
10. Palkkausjärjestelmää tukevia markkinapalkkavertailuja tehdään vähintään kahden vuoden välein.
11. Palkkausjärjestelmän yleiskuvaus otetaan tämän sopimuksen liitteeksi 1.
12. Vaativuusluokkakohtainen vähimmäispalkkataulukko on palkkasopimuksen liitteenä 2.
13. Työsuorituksen arviointitekijöistä ja niiden painotuksista sovitaan paikallisesti. Työsuorituksen arviointitekijöiden kuvaus - sellaisena kuin se on tätä sopimusta solmittaessa - on palkkasopimuksen liitteenä 3.

3 § Palkkausjärjestelmäryhmän tehtävät

1. Palkkausjärjestelmän toimivuutta seuraa palkkausjärjestelmäryhmä, johon kuuluu kolme työnantajan ja kolme työntekijöiden edustajaa.
2. Palkkausjärjestelmäryhmä käsittelee vuosittain tilastojen pohjalta ETK:n ansiorakenteen kehitystä, palkkausjärjestelmän tavoitteiden toteutumista, tehtävärakenteiden muutoksia, vaativuusluokituksen kehittymistä ja vaativuuden arvioinnin yhtenäistä soveltamista.
3. Palkkausjärjestelmäryhmä vahvistaa työnantajan esityksestä uusien, aikaisemmin luokittelemattomien tehtävien vaativuuden ja päättää toimiperhemalliin, vaativuusluokitusten kuvauksiin tai ohjeisiin tarvittavista muutoksista. Lisäksi ryhmä käsittelee 7 ja 8 §:n mukaisesti henkilöstöpäällikön tai pääluottamusmiehen esityksestä sen käsiteltäväksi tuodut erimielisyydet.
4. Palkkausjärjestelmäryhmä pyrkii päätöksissään yksimielisyyteen. Ryhmä voi pyytää tehtävän vaativuudesta yhdessä sovitun, ulkopuolisen asiantuntijan lausunnon, jos yksimielisyyttä ei muutoin saavuteta. Jos lausunnon saamisen jälkeenkään ei löydy asiassa yksimielisyyttä, työnantajalla on asiassa tulkintaetuoikeus.

4 § Muutokset työtehtävissä

1. Jos työntekijä siirtyy vaativampaan tehtävään, hänelle maksetaan korotuksena vaativuusluokkien tehtäväkohtaisten vähimmäispalkkojen erosta 30 % kuitenkin siten,

että uusi palkka korotuksen kanssa ei voi nousta yli uuden vaativuusluokan mediaanipalkan (125). Palkkausjärjestelmä takaa työntekijälle kuitenkin aina vähintään uuden tehtävän vaativuusluokan mukaisen vähimmäispalkan.

2. Jos työntekijä omasta halustaan siirtyy alemman vaativuusluokan tehtävään, palkkaa voidaan alentaa vastaamaan uuden tehtävän vaativuuden ja työsuorituksen mukaista palkkaa.
3. Jos työntekijä ilman omaa pyyntöään tai muutoin ilman hänestä itsestään johtuvaa syytä siirretään tilapäisesti työnantajan direktio-oikeuden nojalla tehtävään, joka kuuluu alempaan vaativuusluokkaan, työntekijän palkkaa ei tämän takia alenneta. Tilapäisen siirron pisin yhtämittainen kesto-aika on vuosi, kuitenkin lakisääteisten vapaiden ollessa kysymyksessä enintään vapaiden keston ajan.
4. Uusiin tehtäviin siirtyvälle laaditaan perehdytysuunnitelma.

5 § Palkanlaskenta erityistilanteissa

1. Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle maksettava palkka seuraavasti: Työntekijälle palkanmaksukaudelta tuleva palkka jaetaan niiden palkanmaksukautteen sisältyvien päivien lukumäärällä, jotka olivat tai olisivat olleet työntekijän työpäiviä. Näin saatu päiväpalkka kerrotaan niiden päivien lukumäärällä, joilta työntekijällä on oikeus saada palkkansa.
2. Osa-aikaisen työntekijän palkka on sovitun työajan mukainen osuus kokoaikaisen työntekijän kuukausipalkasta. Osa-aikaisen työntekijän kiinteät lisät voidaan myös suhteuttaa hänen työaikaansa, ei kuitenkaan VTS-lisää.
3. Harjoittelijan ja kesätyöntekijän palkka on vähintään 90 % alimman vaativuusluokan mukaisesta vähimmäispalkasta.

6 § Vakuutustutkinto

1. Työntekijöille, jotka ovat suorittaneet vakuutustutkinnon, maksetaan erityinen VTS-lisä, jonka suuruus on 91 euroa kuukaudessa. VTS-lisä sulautuu osaksi palkkausjärjestelmän mukaista kokonaispalkkaa 1.1.2026 lukien.

7 § Työntekijän oikeus hakea muutosta

1. Jos työntekijä on tyytymätön työnantajan ratkaisuun vaativuusluokituksen muuttamisesta, hän voi viedä asian henkilöstöpäällikön ja pääluottamusmiehen käsiteltäväksi. Jos nämä ovat erimielisiä asiassa tai muutoin katsovat tarpeelliseksi, erimielisyys käsitellään yhteisessä palkkausjärjestelmäryhmässä. Palkkausjärjestelmäryhmä voi ennen päätöksentekoa pyytää vaativuusluokituksesta ulkopuolisen asiantuntijan arvon. Erimieliseksi jääneen asian voi siirtää työehtosopimuksen 25 §:n mukaisesti liittotasolla ratkaistavaksi.
2. Työntekijällä on oikeus hakea muutosta työsuorituksen arviointiin henkilöstöpäälliköltä ja pääluottamusmieheltä, jotka yhdessä käsittelevät työsuorituksen arviointiin liittyvät erimielisyydet kuultuaan ensin eri osapuolia. Tässä tarkoitettua erimielisyyttä ei voi siirtää liittotasolla ratkaistavaksi.
3. Palkkakeskustelun tuloksesta ei voi valittaa.

8 § Muut erimielisyydet

1. Jos erimielisyys koskee tämän palkkasopimuksen tai Eläketurvakeskuksen palkka-politiikan vastaista menettelyä, erimielisyys käsitellään palkkausjärjestelmäryh-mässä. Palkkausjärjestelmäryhmään ei kuitenkaan viedä henkilötietoja sisältäviä tai yksittäiseen työntekijään tai lähijohtajaan kohdistuvia asioita.
2. Tehtävien vaativuusluokitukseen mahdollisesti liittyvät muut kuin 7 §:ssä mainitut erimielisyydet käsitellään 7 §:n 1 kohdan mukaisesti.

9 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto

1. Tämän palkkasopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.4.2020.
2. Uuden palkkausjärjestelmän toteuttamisen yhteydessä kenenkään palkkaa ei alenneta.
3. Uuden palkkausjärjestelmän toteuttamisen yhteydessä kaikki tehtävät sijoitetaan toi-miperhemallin mukaisiin vaativuusluokkiin yhteisesti sovitulla tavalla.
4. Siitä poiketen, mitä 2 §:n 3-kohdassa on sovittu ja sen lisäksi, mitä 3 §:ssä on sovittu palkkausjärjestelmäryhmän tehtävistä, palkkausjärjestelmäryhmä käsittelee 31.12.2021 asti kaikki vaativuusluokan korotusesitykset 3 §:n 4-kohdan mukaisesti.

10 § Tietojen saanti

1. Työnantaja antaa pääluottamusmiehelle ennen työehtosopimusneuvotteluja sel-vityksen palkkausjärjestelmän soveltamisesta.
2. Työehtosopimusneuvotteluissa esitetyn pyynnön perusteella selvitetään lisäksi erikseen tarvittavat pohjatiedot neuvotteluja varten.
3. Tiedot annetaan vain neuvotteluja varten eikä niitä esitetä palkkasalaisuutta vaa-rantavassa muodossa.

11 § Työnseisaukset

1. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudes-saan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty.

12 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaoloaika

1. Tämä sopimus tulee voimaan 2.3.2022.
2. Tämä sopimus korvaa kaikki osapuolten väliset aiemmat palkkasopimukset.
3. Tämä sopimus on voimassa kuten Eläketurvakeskuksen työntekijöitä koskeva työ-ehdosopimus.

Helsingissä 2.3.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Pro ry

LIITE 1

VÄHIMMÄISPALKKATAULUKKO 1.5.2022 PALKKASOPIMUKSEN LIITE

Palkkataulukko 1.5.2022			
Vaativuusluokka	Vähimmäispalkka €	€	Enimmäispalkka €
	palkkapositio 100	palkkapositio 125	palkkapositio 150
10	2 000	2 500	3 000
11	2 100	2 625	3 150
12	2 270	2 838	3 405
13	2 530	3 163	3 795
14	2 780	3 475	4 170
15	3 140	3 925	4 710
16	3 620	4 525	5 430
17	4 240	5 300	6 360
18	5 000	6 250	7 500

Pöytäkirjamerkintä:

Palkkasopimuksen erillisissä liitteissä on kuvattu liite 1 palkkausjärjestelmän yleiskuvaus ja liite 3 työsuorituksen arviointimalli uudessa palkkausjärjestelmässä.

LIITE 2

ELÄKETURVAKESKUKSEN TYÖEHTOSOPIMUSRATKAISU

Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 2.3.2022 ja päättyy 31.1.2024, ellei sopimus pääty 31.1.2023 jäljempänä ilmenevällä tavalla.

1. Palkankorotukset

Palkankorotukset vuonna 2022

Palkkoja korotetaan 1.5.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,45 % ja 1.5.2022 lukien yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus on 0,45 %. Yrityskohtainen erä käytetään Eläketurvakeskuksen palkkausjärjestelmässä sovittujen periaatteiden mukaisesti.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien maaliskuun palkkasumman perusteella.

Vähimmäispalkkataulukko 1.5.2022 lukien on tämän sopimuksen liitteenä 1.

Palkankorotukset vuonna 2023

Vuoden 2023 palkankorotuksista neuvotellaan 31.10.2022 mennessä. Vuonna 2023 vähimmäispalkkataulukkoa korotetaan neuvotteluissa erikseen sovittavalla korotusprosentilla. Ellei neuvottelutulosta saavuteta, päättyy työehtosopimus 31.1.2023.

Lisien korottaminen

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun lisiä korotetaan 1.5.2022 lukien 1,9 %:lla.

VTs-lisä on 1.5.2022 lukien 91 €.

2. Tekstimuutokset

2.1. Korvataan työehtosopimuksen 1 § 2 momentin a)-kohdan sanat "heidän esimiehensä" sanalla "johtajat"

2.2. Muutetaan palkkasopimuksessa olevat sanat "esimies" työnantajaksi/lähijohtajaksi liitteessä esitetyllä tavalla (liite 2).

2.3. Muutetaan palkkasopimuksen 1 § 1 kohta kuulumaan seuraavasti: "Palkkasopimusta sovelletaan työehtosopimuksen piiriin kuuluihin työntekijöihin, joiden työsuhteen kestoksi on sovittu vähintään kuusi kuukautta."

Lisätään kohtaan seuraava pöytäkirjamerkintä:

"Jos alle kuuden kuukauden työsuhdetta jatketaan peräkkäisellä työehtosopimuksen piiriin kuuluvalla työsopimuksella, palkkasopimusta sovelletaan uuden työsopimuksen alusta lukien, jos työsopimusten yhteenlaskettu kesto on yli kuusi kuukautta."

2.4. Muutetaan palkkasopimuksen 3 §:n 3 kohta kuulumaan seuraavasti: ”Palkkausjärjestelmäryhmä vahvistaa työnantajan esityksestä uusien, aikaisemmin luokittelemattomien tehtävien vaativuuden ja päättää toimiperhemalliin, vaativuusluokitusten kuvauksiin tai ohjeisiin tarvittavista muutoksista. Lisäksi ryhmä käsittelee 7 ja 8 §:n mukaisesti henkilöstöpäällikön tai pääluottamusmiehen esityksestä sen käsiteltäväksi tuodut erimielisyydet.”

3. Työryhmät

3.1. Yhteistoimintatyöryhmä

Sopimuskauden aikana päivitetään liittojen välinen yhteistoimintasopimus.

3.2. Perhevapaaudistustyöryhmä

Sopimusosapuolet asettavat työryhmän, joka selvittää 1.8.2022 voimaan tulevan perhevapaaudistuksen vaikutukset työehtosopimukseen ottaen huomioon perhevapaaudistuksen tavoitteet ja uudistetut käsitteet. Jos työryhmä pääsee yksimielisyyteen mahdollisista muutoksista työryhmätyön pohjalta, sopijaosapuolet sopivat työehtosopimuksen 13 §:n muuttamisesta. Työryhmän tulee saattaa työnsä päätökseen 1.6.2022 mennessä ja sopia uusien määräysten käyttöönottoajankohdasta.

3.3. Palkkausjärjestelmäryhmä

Eläketurvakeskuksen palkkausjärjestelmäryhmä tarkoittaa sopimuskauden aikana toimiperhemallin mukaiset vaativuusluokkakuvaukset ja tekee uusia kuvauksia vastaavat muutokset henkilötasoihin luokituksiin.

Helsingissä 2.3.2022

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Ammattiliitto Pro ry