

Merimiespalvelutoimiston ja julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen merimiespalvelutoimistoa koskeva työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja

Aika 21.02.2023 klo 12.00
Paikka Merimiespalvelutoimisto / Etäkokous

Osanottajat Sampsä Sihvola, toimitusjohtaja
Joel Salminen, hallituksen pj.
Hannu Mattila, sopimusasiantuntija, JHL ry
Paula Suhonen Mepa
Bernt Lindell Mepa

1. Työehtosopimuksen uudistaminen 1.3.2023- 28.2.2025

2. Allekirjoittaneet merimiespalvelutoimiston työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet seuraavat muutokset työehtosopimukseen

3. Työehtosopimuksen palkkaratkaisu:

Kevään 2023 palkkaratkaisu toteutetaan korottamalla palkkoja 5,0 %.

Korotus toteutetaan korottamalla tehtäväkohtaisia palkkoja ja takuuosia 1.3.2023 2,0 prosentilla ja 3,0 % käytetään hekojen korottamiseen palkkausjärjestelmän mukaisesti. Jos koko 3,0 % ei kulu tällä tavalla käytetään loppuosa tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen yhtä suurella prosenttiosuudella. 1.3.2024 korotetaan tehtäväkohtaisia palkkoja 2,0 %

4. Muut työehtosopimusmuutokset:

3 d) ... Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa edustamiensa työntekijöiden kirjalliset työsopimukset *työntekijän suostumuksella*.

8. Vuosiloma

Työryhmään

Säilytetään vanha teksti ja vuosilomakokonaisuuden mahdolliset muutostarpeet siirretään työryhmään, joka käsittelee asiaa 31.12.2023 mennessä. Mahdolliset muutokset tulisivat lomakaudella 2024 käyttöön.

12. Perhevapaat ja Poissaolo sairaan lapsen hoitovapaa, sekä omaishoito perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

1. Työntekijän raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaat määräytyvät työsopimuslain, sairausvakuutuslain tai tämän työehtosopimuksen mukaan. Perhevapaisiin sekä poissaoloon pakottavista perhesyistä, poissaolon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, sekä omaishoitovapaaseen noudatetaan, mitä työsopimuslain neljä luvussa on säädetty tai tässä työehtosopimuksessa. Tilapäistä hoitovapaa voi saada myös vammaisen lapsen hoitamista varten

2. Synnyttävälle vanhemmalle suoritetaan palkka raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä.

3. Ei-synnyttävälle vanhemmalle suoritetaan palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä. Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-2 momentissa tarkoitettua vanhempaa.

4. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen vapaan alkua.

Työsuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi perhevapaaetuuksien määräytymisen osalta, jos työsuhde on ollut saman työnantajan palveluksessa keskeytyneenä enintään yhden kalenterikuukauden.

5. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan raskaus- ja vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.

6. Jos raskaus- tai vanhempainraha menetetään työntekijän laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä raskaus- ja/tai vanhempainrahaa vastaava osa.

7. Työntekijän ollessa poissa työstä yli raskaus tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena aikana määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

8. Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi palkallista tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

12.1 . Omaishoitovapaa

1. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

2. Työhön paluusta kesken sovittun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syyistä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

3. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

4. Poissaolo voi olla osin palkallinen, jos siitä työnantajan ja työntekijän välillä sovitaan. Perusteena erityisesti mahdollisuus tehdä töitä

omaishoitovapaan aikana.

15. Eläköityminen

Eroamisikä on työsopimuslain mukainen. Työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle joustavasti valitsemanaan ajankohtana täytettyään alimman eläkeikänsä.

Henkilön eläköitymissuunnitelmasta keskustellaan alimman eläkeiän täyttämistä edeltävänä vuotena kehityskeskustelujen yhteydessä ja muuten työntekijän tarpeen mukaan.

5. Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.3.2023–28.02.2025.

Sopimuksessa on kolmen kuukauden irtisanomisaika. Jos sopimusta ei irtisanota jatkuu sopimus toistaiseksi, jolleivät sopijaosapuolet muuta sovi.

Helsinki 21.02.2023

Merimiespalvelutoimisto

Sampsa Sihvola

Joel Salminen

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström