

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

CLEANOSOL OY:N TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUSRATKAISU

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 6.11.2020

Paikka Allekirjoitetaan sähköpostin välityksin

Läsnä Olli Nurminen, Palta ry
Jussi Päiviö, JHL ry

1. Taustaa Cleanosol Oy:n työehtosopimuksesta

Cleanosol Oy:ssä on aikaisemmin sovellettu EPA-työehtosopimuksen osana ollut Infra-alan työehtosopimusta, siten kuin siitä on erillisellä pöytäkirjalla sovittu. Todettiin, että uusiin EPA-sopimus (19.3.2020-28.2.2022) ei enää sisällä Infra-alan sopimusta, jonka solmimisesta on luovuttu Destian siirryttyä yrityskohtaiseen työehtosopimukseen.

2. Työehtosopimuksen sisältö

Työehtosopimusosapuolet sopivat tällä pöytäkirjalla, että Cleanosol Oy jatkaa tässä pöytäkirjassa sovitun sopimuskauden ajan EPA-sopimuksen osana ollutta Infra-alan sopimusta samassa laajuudessa kuin tähänkin asti. Työehtosopimusosapuolet valmistelevalle sopimuskauden aikana yhteistyössä yrityksen kanssa uuden työehtosopimusratkaisun. Tavoitteena on saattaa työ valmiiksi siten, että ratkaisu on otettavissa käyttöön nykyisen sopimuskauden päättyessä.

Todettiin, että neuvottelutulos ratkaisusta saavutettiin 4.11.2020 ja että tämä ratkaisu on 6.11.2020 mennessä hyväksytty sopijajärjestöjen hallinnossa uudeksi työehtosopimukseksi Cleanosol Oy:ssä. Lisäksi todettiin, että neuvottelutulokseen oli virheellisesti kirjattu päivämääräksi 4.1.2020 (po. 4.11.2020).

3. Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan, kun kummankin työehtosopimusosapuolen hallinnot ovat hyväksyneet ratkaisun. Työehtosopimus on voimassa 28.2.2022 saakka.

4. Palkkaratkaisu 2020 ja 2021

Korotus 1.11.2020

Palkkoja ja työehtosopimuksen mukaisia euromääräisiä lisiä korotetaan 1.11.2020 tai lähimpänä sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella.

Pääluottamusmiehen palkkiota korotetaan samasta ajankohdasta lukien 1,3 %.

Korotus 1.5.2021

Palkkoja ja työehtosopimuksen mukaisia euromääräisiä lisiä korotetaan 1.5.2021 tai lähimpänä sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,7 % yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä. Yrityskohtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuun 2021 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 1.5.2021 mennessä. Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, jaetaan se yleiskorotuksena.

Pääluottamusmiehen palkkiota korotetaan samasta ajankohdasta lukien 2,0 %.

5. Muut asiat

a) Kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajan pidentämisen poistuminen

Työehtosopimukseen sisältyneestä 24 tunnin vuosittaisesta työajan pidentämisestä luovutaan. Työajan lyhentymisen kompensatio sovitaan EPA-työehtosopimukseen sisältyvällä tavalla seuraavasti:

- *12 tuntia osaamisen kehittäminen ja 8 tuntia lisätyötä* (tuntien jakautumisesta voidaan sopia paikallisesti toisin) Tarkempi kuvaus ks. LIITE 1
- *Työajan enimmäismäärän seurantajakso 12 kuukautta*
- *Liukuvan työajan tasoittumisjakson pituus 12 kuukautta*
- *Viikkolepo voidaan antaa kahdella 7 päivän ajanjaksolla (viikkojen vaihteessa) siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kyse*
- *Joustotyöaika: Työaikalain 4 luvun 13 §:n mukaisen joustotyöajan tasoittumisjakson pituus on enintään 26 viikkoa*

b) Kriisilauseke

Mikäli yritys joutuu sopimuskauden aikana taloudellisiin vaikeuksiin, sopimusosapuolet kokoontuvat välittömästi neuvottelupöytään arvioimaan tilannetta sekä sopimaan kustannusten oikaisemiseksi työehtosopimukseen mahdollisesti tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen säilymisen turvaamiseksi.

Neuvottelupöytään palataan viimeistään 14 päivän kuluessa esityksen saapumisesta.

c) Koronakriisiaikana noudatettavat lomautusilmoitus- ja yhteistoimintamenettelyajat (voimassa 31.12.2020 asti)

Poikkeusoloissa koronaviruskriisin aikana:

- työntekijän lomauttamisessa noudatetaan 5 päivän lomautusilmoitusaikaa
- yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan enintään 7 vuorokauden pituista neuvotteluaikaa koskien sekä 14 vrk:n ja 6 viikon pituista yhteistoimintamenettelyä; 5 päivän neuvottelukutsuaika mukaan lukien.

Tämän kohdan mukaiset poikkeukselliset menettelyajat ovat määräaikaisina voimassa koronakriisin voimassaoloaikana, jolleivät osapuolet muuta sovi.

d) Jatkuvan neuvottelun periaate

Työehtosopimusosapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

e) Työryhmä – työehtosopimuksen uudistaminen

Työehtosopimusosapuolet valmistelevat sopimuskauden aikana yhteistyössä yrityksen kanssa yrityksen toimintaan soveltuvan työehtosopimusratkaisun. Tavoitteena on saattaa työ valmiiksi siten, että ratkaisu on otettavissa käyttöön nykyisen sopimuskauden päättyessä.

Helsingissä 6.11.2020

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

LIITE 1

Osaamisen kehittäminen ja työaikamääräyksistä poikkeaminen

Säännöllisen työajan lisäksi voidaan vuosittain teettää

- 12 tuntia osaamisen kehittämistä*
- 8 tuntia lisätyötä*
- ellei paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sovita tuntimäärien jakautumisesta toisin.*

Osaamisen kehittäminen

Kun työnantajalla on tarvetta varmistaa työntekijän tulevan osaamisen taso, työntekijälle voidaan tarjota työnantajan tarpeiden mukaista ja työntekijän osaamista kehittävää koulutusta. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään edellä mainitun määrän kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille.

Lisätyö työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin työntekijälle kalenterivuoden aikana palkallista työajan lisäystä enintään edellä mainittujen määrien verran.

Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa ja tällöin otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset työaikat tarpeet. Työtä osoitetaan joko työvuoron alkuun tai loppuun enintään 2 tuntia kerrallaan tai työtä voidaan osoittaa myös kokonaiselle päivälle. Työaika ei voida osoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille.

Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka mahdollisine vuoro- ja olosuhdelisineen. Työntekijällä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.