

Tossavainen

9.12.2011

Palvelulaitosten työnantajayhdistyksen jäsenyhteisöille

**PALVELULAITOSTEN TYÖNANTAJAYHDISTYKSEN TYÖEHTOSOPIMUS
(PTYTES) 2012–2013****A SOPIMUSKAUDEN PALKANTARKISTUKSET****1. Työehtosopimus 2012–2013: Allekirjoituspöytäkirja**

Palvelulaitosten työehtosopimuksessa on sovittu työmarkkinoiden keskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisista korotuksista vuosina 2012 ja 2013. Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja on tämän jäsenkirjeen liitteenä 1.

Työehtosopimus on voimassa 26 kuukautta (1.2.2012–31.3.2014). Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä kirjallisesti irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Edellä mainitusta poiketen sopimukseen on sovittu myös ns. kriisilauseke. Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt yhdessä sopimuskauden aikana arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, tämän työehtosopimuksen sopijaosapuolet voivat sopia niistä toimenpiteistä, joita tämä edellyttää. Tällöin sopimus voidaan myös irtisanoa kuuden viikon irtisanomisaikaa noudattaen.

Tämän jäsenkirjeen sisältö on käsitelty allekirjoittajajärjestöjen kanssa ja sen sisällöstä on päästy yksimielisyyteen.

2. Yleiskorotukset 1.2.2012 ja 1.3.2013

Kuukausipalkkaisen työntekijän **peruspalkkaa** tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan **1.2.2012** lukien **1,9** prosenttia ja **1.3.2013** lukien **1,56** prosenttia suuruisella yleiskorotuksella. Korotus lasketaan työntekijän henkilökohtaiseen peruspalkkaan tai vastaavaan kuukausipalkkaan.

Myös PTYTES:n 2012–2013 Liitteen 1 palkkaryhmittelyn mukaisia **vähimmäisperuspalkkoja** ja **vähimmäispalkkaa** korotetaan **1.2.2012** ja **1.3.2013** lukien **yleiskorotuksia vastaavasti**. Palkkaryhmittelyliite on tämän jäsenkirjeen liitteenä 2.

Työehtosopimuksen mukaiset **yleiskorotukset** lasketaan **kokonaispalkkaan** silloin, kun kokemuslisien osuutta palkasta ei ole työehtosopimuksessa eroteltu.

Jos työntekijälle maksetaan **kuukausipalkasta laskettua tuntipalkkaa**, korotetaan tätä **tuntipalkkaa** myös **1,9** prosentilla **1.2.2012** lukien ja **1,56** prosentilla **1.3.2013** lukien. Tähän ryhmään kuuluvat mm. enintään 12 päivän työsuhteessa olevat ja ns. kutsuttaessa työhön tulevat työntekijät.

Kuntien tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) piirissä olevien työntekijöiden palkantarkistuksista on sovittu erikseen, ks. allekirjoituspöytäkirja 8 § ja jäljempänä tämän jäsenkirjeen kohta C.

Tossavainen

9.12.2011

3. Paikallinen järjestelyerä 1.2.2012 ja 1.3.2013

Kumpikin paikallinen **järjestelyerä** on **0,5** prosenttia jäsenyhteisön tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

1.2.2012 järjestelyerä lasketaan **tammikuun 2012** ja **1.3.2013** järjestelyerä **helmikuun 2013** jäsenyhteisön työntekijöiden **peruspalkkojen** palkkasummasta. Järjestelyerän jakaminen on velvoittava sopimusmääräys, jonka mukainen erä on jaettava jokaisessa jäsenyhteisössä.

Palkkasummassa otetaan huomioon laskentahetkellä palkkaa saavat kuukausipalkkaiset työntekijät lukuun ottamatta tilannetta, jossa maksetaan palkkaa samanaikaisesti sekä vakituiselle työntekijälle että sijaiselle. Tällöin palkkasummassa otetaan huomioon vain toinen edellä mainituista.

Työntekijän peruspalkalla tarkoitetaan PTYTES:n 10 §:n 1 momentin 1)-kohdan mukaista peruspalkkaa.

3.1. Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

Paikallinen järjestelyerä käytetään palkkausjärjestelmän paikalliseen kehittämiseen ja työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän mukaisesti palkkausepäkohtien korjaamiseksi.

3.2. Menettelytavat järjestelyerää toteutettaessa

PTYTES:n 13 §:ssä on määräykset palkkaus- ja arviointijärjestelmän käyttöönotosta, uudistamisesta ja henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeudesta. Asiaa on käsitelty laajasti myös PTYTES:n palkkausoppaassa, joka on lähetetty jäsenkirjeen 4/2011 liitteenä (ks. www.ptyry.fi > jäsenkirjeet).

3.3. Neuvottelumenettely arviointijärjestelmää kehitettäessä/käyttöönotettaessa

Työnantajan tulee ennen tässä sopimuksessa tarkoitettujen 0,5 prosentin suuruisten paikallisten erien käyttöä ja kohdentamista käydä luottamusmiehen/henkilöstön edustajan kanssa läpi arviointijärjestelmän ajantasaisuus, toimivuus ja mahdolliset kehittämistarpeet. Keskustelut on käytävä ennen paikallisen erän käyttöä. Arviointijärjestelmä ja kriteerit uudistetaan tarvittaessa ajan tasalle.

Arviointijärjestelmää laadittaessa tai uudistettaessa henkilöstön edustajan/edustajien tai henkilöstön kanssa on neuvoteltava arvioinnin perusteista, kuten tavoitteista, menettelytavoista, arviointikriteereistä ja niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajalle neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. (PTYTES 13 §).

Jos jäsenyhteisössä ei ole vielä käytössä PTYTES 13 §:n mukaista palkkaus- ja arviointijärjestelmää, järjestelmän käyttöönotosta tulee neuvotella työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla luottamusmiehen/henkilöstön edustajan kanssa ja ottaa järjestelmä käyttöön paikallista järjestelyerää jaettaessa. Arviointijärjestelmää käyttöön otettaessa ja uudistettaessa noudatetaan PTYTES:n 13 §:n mukaista menettelyä.

Tossavainen

9.12.2011

Mikäli palkkausjärjestelmää ei ole vielä otettu käyttöön, esimerkiksi sen vuoksi, että sitä ei ole ehditty valmistella äskettäisen jäseneksi liittymisen vuoksi, voidaan järjestelmä ottaa käyttöön ja taannehtivat korotuserät maksaa allekirjoituspöytäkirjan 12 §:n mukaisissa määräajoissa. Jos korotuseriä ei voida maksaa em. määräajassa, on siirrosta sovittava 123 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

Niissä pienissä jäsenyhteisöissä, joissa arviointijärjestelmän laatiminen on vaikeaa vähäisen henkilöstömäärän vuoksi tai kun on kyse palkkaryhmittelyn ulkopuolisista yksittäistehtävistä, voidaan käyttää työntekijän arviointiin oheista peruslomaketta. Lomakkeen perusteella arvioidaan työntekijän henkilökohtaiset työtehtävien vaativuus, ammattitaito, osaaminen ja työsuoritus sellaisissakin tapauksissa, joissa ko. työssä ei ole käytettävissä vertailuryhmää. Arviointilomake on tämän jäsenkirjeen liitteenä 3.

3.4 Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeus

Työnantaja antaa erien jakamisen jälkeen henkilöstön edustajalle selvityksen tehtyjen arviointien perusteista ja niihin liittyneiden kustannusten jakaantumisesta. Selvitys sisältää tiedon jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta 13 §:n 2 momentin mukaisesti.

4. Kertaerä 1.2.2012

- Työntekijälle, jonka työsuhde on alkanut viimeistään 1.11.2011 ja työsuhde on keskeytymättä jatkunut 1.2.2012 saakka, maksetaan **helmikuun 2012** palkanmaksun yhteydessä **150 euron** suuruinen erillinen **kertaerä**.

- **Osa-aikatyössä kertaerä** on samassa suhteessa täydestä kertaerästä kuin työntekijän työaika on täydestä työajasta.

Esimerkki osa-aikaisen kertakorvauksesta

Työntekijän työaika on 60 prosenttia täydestä työajasta. Hänelle maksetaan kertakorvauksena 60 prosenttia 150 eurosta eli 90 €.

- **Ns. kutsuttaessa työhön tulevalle** työntekijälle (PTYTES 12 § 2 mom. 2)-kohta), jonka työsuhde on alkanut viimeistään 1.11.2011 ja työsuhde on keskeytymättä jatkunut vähintään 1.2.2012 saakka, mutta jonka työaika sovitaan kunkin työrupeaman osalta erikseen, **kertaerä** lasketaan seuraavasti:

- 1) Lasketaan työntekijän 1.11.2011–31.1.2012 välisen ajan keskimääräinen kuukausipalkka.
- 2) Lasketaan miten monta prosenttia keskimääräinen kuukausiansio on ao. työstä maksettavasta täyden työajan palkasta.
- 3) Kertakorvaus lasketaan tämän prosenttiluvun mukaisesti kertakorvauksesta.

Esimerkki kutsuttaessa työhön tulevan kertakorvauksesta

Työntekijälle on maksettu palkkaa marraskuussa yhteensä 330 €, joulukuussa 462 € ja tammikuussa 660 €. Hänen keskimääräinen kuukausipalkkansa on $1452/3 = 484$ €. Ko. tehtävästä maksettava kuukausipalkka kokoaikatyössä on 1800 €. Työntekijän laskennassa käytettävä osa-aikaprosentti on $484/1800 = 26,89$ %. Hänelle maksetaan helmikuun palkan yhteydessä kertakorvauksena 26,89 % 150 eurosta eli 40,34 €.

Tossavainen

9.12.2011

- **Kertaerä** maksetaan **vain kerran**. Se ei ole työntekijän varsinaista palkkaa (PTYTES 10 § 1 mom.) eikä sitä oteta huomioon esim. työaikakorvauksia laskettaessa.
- **Kertaerää ei makseta**, jos työntekijälle ei makseta ollenkaan palkkaa helmikuulta 2012. Merkitystä taas ei ole sillä, kuinka pitkältä ajalta palkkaa maksetaan helmikuulta 2012.

5. Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Suurissa jäsenyhteisöissä, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Työnantajan on kuitenkin pyrittävä mahdollisuuksien mukaan maksamaan tarkistetut palkat heti helmikuun 2012 ja maaliskuun 2013 palkanmaksun yhteydessä.

B PALVELULAITOSTEN TYÖNANTAJAJHDISTYKSEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN MERKITTÄVIMMÄT TEKSTIMUUTOKSET

Luku 2: Palkkaus

Palkkausluvun teksteissä ei ole pääosin tapahtunut mitään sisällöllisiä muutoksia. Myös kokemuslisämääräykset ovat ennallaan.

- **20 § Määräaikainen palkanlisä**

"Kannustelisän" nimi on muutettu "Määräaikaiseksi palkanlisäksi", pykälän tekstiä muuttamatta, vastaamaan paremmin sopimustekstin sisältöä.

- **13 § 4 mom. Kokonaispalkka**

Momentin nimi "Sopimuspalkka" on muutettu vastaamaan tekstin mukaista "Kokonaispalkkaa".

- **23 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus**

Varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta on korotettu seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk
10–19	30,00
20–39	44,00
40–69	53,00
70–	63,00

Tossavainen

9.12.2011

Luku 3: Työaika

- **42 § 2 mom. (uusi): Vapaa-aikakorvauksena annettavasta vapaa-ajasta sopiminen** (työaikapankki)

PTYTES 42 §:n 1 momentissa on määräykset työaikakorvausten suorittamisajankohdasta. Uuden PTYTES 42 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentista poiketen 4 kuukautta pidemmästä ajanjaksosta, jonka kuluessa vapaa-aikakorvauksia kertyy ja niitä annetaan. Säännöksen perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikakorvausten säästämistä aikaisempaa pidemmiksi yhdenjaksoiksi vapaiksi (työaikapankki).

Muistio niistä asioista, jotka olisi otettava huomioon tehtäessä sopimusta työaikapankista, lähetetään jäsenyhteisöille ennen sopimuskauden alkua

Luku 4: Vuosiloma

Vuosilomaluvussa ei ole tapahtunut muutoksia. Myös vuosiloman ansaintataulukot ovat ennallaan.

Luku 5: Työloma

- **92 § Isyysvapaa**

Työehtosopimukseen on otettu palkallista isyysvapaata koskevat määräykset, joiden perusteella työntekijällä on oikeus varsinaiseen palkkaansa isyysvapaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä. Isyysvapaata koskevat määräykset on sijoitettu työehtosopimuksen 91–92 §:ään. Oikeus palkalliseen isyysvapaaseen koskee käytännössä isyysvapaita, jotka alkavat aikaisintaan 1.3.2012.

Isyysvapaalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyysrahakautta, jonka pituus on enintään 18 arkipäivää. Tältä enintään 18 arkipäivää kestävältä isyysvapaalta työntekijällä on 92 §:n 2 momentin edellytysten täytyessä oikeus varsinaiseen palkkaansa 6 ensimmäiseltä arkipäivältä. Sairausvakuutuslain 9 luvun 10 a §:n perusteella työntekijällä on isyysvapaan lisäksi oikeus myös ns. isäkuukauteen (1–24 arkipäivää), mikäli isä käyttää vanhempainrahakaudesta vähintään 12 arkipäivää. Isyysvapaan palkallisuutta koskeva 92 §:n 2 momentti ei koske ns. isäkuukautta, vaan täksi ajaksi haettu työloma on työntekijälle palkaton.

PTYTES 92 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkansa isyysvapaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä, jos kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät:

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta, ja
- 2) isyysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista, ja

Tossavainen

9.12.2011

3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

Palkalliselle isyysvapaalla asetetut edellytykset vastaavat työehtosopimuksessa entuudestaan olevan palkallisen äitiysvapaan edellytyksiä (PTYTES 90 § 2 mom.). Erona palkalliseen äitiysvapaaseen on kuitenkin se, että isyysvapaan palkallisuus koskee ainoastaan isyysvapaan 6 ensimmäistä arkipäivää. Arkipäivällä tarkoitetaan kalenteriin mustalla merkittyjä päiviä eli päiviä maanantaista lauantaihin. Pyhiä eli kalenteriin punaisella merkittyjä päiviä ei katsota arkipäiviksi.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaan isyysrahaa maksetaan äitiys- ja vanhempainrahakaudella enintään 18 arkipäivältä ja isyysvapaa voidaan tänä aikana jakaa enintään 4 yhdenjaksoiseen kauteen. Työntekijä voi näin ollen hakea ja työnantaja myöntää isyysvapaan pidettäväksi enintään 4 yhdenjaksoisen kauden aikana.

Isyysvapaan palkallisuus koskee vain isyysvapaita, jotka alkavat 1.2.2012 jälkeen. Palkallista isyysvapaata voidaan hakea aikaisintaan 1.2.2012, minkä vuoksi palkallinen isyysvapaa voi käytännössä toteutua aikaisintaan 1.3.2012 sopimusedellytysten muutoin täyttyessä.

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

Työnantajalla on oikeus saada maksamaansa palkkaa vastaava osuus isyysrahasta siltä ajalta, kun työntekijälle on maksettu palkkaa isyysvapaan johdosta (91 § 1 mom.). Jos isyysrahaa on jostakin syystä suoritettu työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkausta isyysrahan määrällä.

Esimerkki 1

Työntekijä hakee isyysvapaata ajalle maanantai-lauantai. Päivät maanantaista lauantaihin ovat työntekijän palkallisia isyysvapaapäiviä (6 päivää). Sunnuntai on normaali palkallinen päivä.

Esimerkki 2

Työntekijä hakee isyysvapaata ajalle keskiviikko-seuraavan viikon keskiviikko (8 päivää). Ensimmäisellä viikolla työntekijä on oikeutettu palkkaan isyysvapaan 4 ensimmäiseltä arkipäivältä (keskiviikko-lauantai) ja toisella viikolla 2 ensimmäiseltä arkipäivältä (maanantai-tiistai). Työloman sisälle jäävä ensimmäisen isyysvapaaviikon sunnuntai ja seuraavan viikon keskiviikko ovat palkattomia päiviä.

PTYTES 91 §:n 1 momenttiin on lisätty uusi soveltamisohje, joka koskee tilanteita, joissa työntekijällä on oikeus saada sosiaaliturvaetuuksia muun valtion kuin Suomen lainsäädännön perusteella. Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahaa vastaavaa etuutta taikka äitiys- tai isyysrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

Tossavainen

9.12.2011

• 99 § 4 mom. Allekirjoittajajärjestöjen päättävät elimet

Jäsenyhteisöille suositellaan, että ne myöntäisivät allekirjoittajajärjestöjen ylimpien päättävien elinten jäseninä toimiville työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua ko. elinten kokouksiin säännöllisen työajan ansiota vähentämättä, mikäli näissä käsitellään työehtosopimusasioita ja milloin se on jäsenyhteisön toiminnan kannalta mahdollista.

Soveltamisohje

Tässä momentissa tarkoitettuja allekirjoittajajärjestöjen päättäviä elimiä ovat:

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry / liittokokous, hallitus
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry / valtuusto, hallitus
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / edustajisto, hallitus
- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry / liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus
- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry / edustajisto, hallitus
- Tekniikka ja terveys KTN ry / edustajakokous, hallitus.

Luku 6: Luottamusmiehet

Yhteisen luottamusmiehen valinta

Allekirjoittajajärjestöjen yhteisen luottamusmiehen valintaa koskevia määräyksiä on täsmennetty.

• 103 § 1 mom. Luottamusmies, edustettavien lukumäärä

Työntekijät, jotka kuuluvat sellaisiin allekirjoittajajärjestöihin, jotka eivät ole asettaneet luottamusmiestä, voivat valita yhteisen luottamusmiehen, mikäli näihin ammattijärjestöihin kuuluvia työntekijöitä on vähintään 5. Yhteinen luottamusmies edustaa työntekijöitä, jotka kuuluvat yhteisen luottamusmiehen nimenneisiin allekirjoittajajärjestöihin tai näiden rekisteröityihin alayhdistyksiin.

• 104 § 2 mom. Luottamusmiehen valinnasta ilmoittaminen

Myös yhteisen luottamusmiehen valinnasta on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Se allekirjoittajajärjestö tai rekisteröity alayhdistys, johon valittu luottamusmies on järjestäytynyt, antaa valinnasta kirjallisen valtuutuksen luottamusmiehelle. Valtuutuksesta tulee käydä ilmi kaikki ne allekirjoittajajärjestöt, joiden jäseniä luottamusmies edustaa. Yhteinen luottamusmies edustaa kaikkia niiden järjestöjen jäseniä, jotka ovat nimenneet hänet, riippumatta siitä onko yksittäinen jäsen ollut valitsemassa luottamusmiestä.

• 112 § 1 mom. Luottamusmieskorvaus

Luottamusmieskorvauksia on korotettu 1.2.2012 lukien.

Tossavainen

9.12.2011

Pääluottamusmiehelle tai (ellei sellaista ole nimetty) vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk)
5–79	63,00
80–159	79,00
160–249	94,00
250–339	124,00
340–	162,00

Liite 2: Matkakustannusten korvaukset

Allekirjoituspöytäkirjan 9 §:n mukaisesti matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi, mitä liitteessä 2 on erikseen määrätty noudattaen soveltuvin osin verohallituksen em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä. Hotellikorvausten enimmäismäärät tarkistetaan noudattaen soveltuvin osin valtion virkamiesten hotellikorvausten enimmäismäärien tarkistuksia.

Matkalaskun esittämistä ja korvausten maksamista koskeva matkaliitteen 24 § on muutettu vastaamaan voimassa olevia vanhenemissäännöksiä.

Matkaliitteestä on poistettu luettelo ulkomaan päivärahoista ja hotellikorvauksista. Niiden osalta noudatetaan edelleen kulloinkin voimassa olevia valtion virkamiesten vastaavia määräyksiä.

Liite 4: Keskeytyvä kolmivuorotyö

Keskeytyvää kolmivuorotyötä koskevat määräykset on poistettu tarpeettomina.

Vuosilomalaki

Työehtosopimuksen lopussa olevista laeista on jätetty pois vuosilomalaki. Työehtosopimuksessa vuosilomasta on kattavat määräykset. Tarvittaessa vuosilomalaki löytyy sivulta www.finlex.fi.

Tossavainen

9.12.2011

C TUNTIPALKKAISTEN (TTES) TYÖNTEKIJÖIDEN PALKANTARKISTUKSET 1.2.2012

- Niiden työntekijöiden, joiden **palkkaus** muutoin **määräytyy Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) määräysten mukaan**, palkantarkistukset toteutetaan siten, että vuoden 2012 palkankorotukset astuvat voimaan 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TTES:n 35 §:n 1 momentissa sanotun keskituntiansion tarkistamisesta yleiskorotusta vastaavasti on sovittu, että vuoden **2011 II-IV vuosineljänneksien** perusteella laskettuja keskituntiansioita korotetaan **1,7** prosenttia ja vuoden **2012 I neljänneksen** perusteella laskettuja keskituntiansioita korotetaan **0,6** prosenttia.

TTES:n allekirjoituspöytäkirjassa sovitut palkantarkistukset ovat seuraavat:

- **Perustuntipalkat ja nuorten palkat 1.2.2012 lukien**

Perustuntipalkkojen sekä nuorten työntekijöiden palkat määräytyvät ja henkilökohtaisia perustuntipalkkoja korotetaan **1.2.2012** lukien seuraavasti:

Palkkaryhmä	€/tunti	Perustuntipalkan korotus snt / tunti
I A	11,92–13,94	36
B	10,58–12,58	32
C	9,81–11,23	28
II A	9,39–10,33	26
B	9,21–9,89	25
III	8,97–9,67	21
IV	8,30	20
O	8,53	19
Nuorten, alle 18 v. työntekijöiden palkat	7,73–7,95	19

- **Vammaisten työllistymistyötä tekevän perustuntipalkka** on työkyvyn vajausta vastaavassa suhteessa alempi kuin edellä mainitun mukaisesti korotettu täysi perustuntipalkka.

- **Työkokemuslisä 1.2.2012 lukien**

Työkokemuslisiä korotetaan siten, että työkokemuslisä on 2 palvelusvuoden jälkeen **0,48** euron, 4 palvelusvuoden jälkeen **0,95** euron ja 7 palvelusvuoden jälkeen **1,42** euron suuruinen.

- **Henkilökohtainen lisä 1.2.2012 lukien**

Henkilökohtaista lisää korotetaan **1,5** prosenttia, kuitenkin vähintään **1** sentillä.

- **Työolosuhdelisiä 1.2.2012 lukien**

Työolosuhdelisiä korotetaan keskimäärin **2,0** prosenttia. Näin korotetun työolosuhdelisän suuruus on enintään **2,74** euroa.

Tossavainen

9.12.2011

• Urakkapalkkaus 1.2.2012 lukien

Urakkapalkkoja, lukuun ottamatta yksityisen alan hinnoitteluja, korotetaan keskimäärin **2,4** prosenttia. Työajan lyhentämisyjärjestelmän vuoksi yksityisalan, metsäalaa lukuun ottamatta, kulloinkin voimassa olevien asianomaisen työehtosopimuksen urakkahinnoittelujen perusteella ansaittuja palkkoja maksetaan **4,6** prosentilla korotettuna. TTES:n liitteen 4 osaurakkahinnoittelun tavoiteansioita korotetaan **2,4** prosenttia.

Tavoiteansiot 1.2.2012 lukien, euroa/tunti	
Taso I	15,64–19,36
Taso II	14,01–17,31
Taso III	13,45–15,77
Taso IV	12,85–15,02
Taso V	11,94–13,93
Taso VI	10,91–12,68

• Kertaerä 1.2.2012

Työntekijälle, jonka työsuhde on alkanut viimeistään 1.11.2011 ja työsuhde on keskeytymättä jatkunut 1.2.2012 saakka, maksetaan **helmikuun 2012** palkanmaksun yhteydessä **150 euron** suuruinen erillinen **kertaerä**.

Osa-aikatyössä kertaerä on samassa suhteessa täydestä kertaerästä kuin työntekijän työaika on täydestä työajasta.

PALVELULAITOSTEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY

Neuvottelupäällikkö

Marja Tast

Liitteet

- 1) PTYTES 2012–2013: Allekirjoituspöytäkirja
- 2) PTYTES 2012–2013: Liite 1: Palkkaryhmittely
- 3) PTYTES2012–2013: Arviointijärjestelmä: Arviointilomake