

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY:N OPETUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN (AVAINOTES) 2022–2025 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025.

Osapuolet neuvottelevat kolmannen vuoden palkantarkistuksista 15.3.2024 mennessä. Mikäli palkantarkistuksista ei päästä yksimielisyyteen, sopimus voidaan irtisanoa päättymään 1.5.2024 lukien. Irtisanomisilmoitus on toimitettava kirjallisesti 31.3.2024 mennessä.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 1.5.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanoa viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Yleiskorotukset

1 mom. Yleiskorotus 1.5.2022

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 2 % yleiskorotuksella 1.5.2022 alkaen.

2 mom. Yleiskorotus 1.6.2023

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan yleiskorotuksella 1.6.2023 alkaen. Korotuksen suuruus on 1,49 %.

3 mom. Palkkaryhmittelyn vähimmäisperuspalkat

Palkkaliitteen mukaisia vähimmäisperuspalkkoja korotetaan 1.5.2022 ja 1.6.2023 yleiskorotuksia vastaavasti.

3 § Paikalliset järjestelyerät ja keskitetyt kehittämiserät

1 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.11.2022 alkaen

Paikallinen järjestelyerä on 0,5 % jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

Tätä järjestelyerää koskevat neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla 14.10.22 mennessä.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 alkaen

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 % jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

Tätä järjestelyerää koskevat neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla 31.3.2023 mennessä.

3 mom. Kehittämiserä 1.6.2023

Osapuolet ovat sopineet, että käytössä on 1,2 % keskitetysti jaettava kehittämiserä.

Tästä kehittämiserästä neuvotellaan liittotasolla 31.3.2023 mennessä. Kohdentamistavoitteena ovat työvoiman saatavuuden parantamiseen liittyvät toimenpiteet. Kehittämiserän painotus voi olla liitekohtainen, mutta kuitenkin yllä olevaan raamiin perustuva.

4 mom. Kehittämiserä 1.2.2024

Osapuolet ovat sopineet, että käytössä on 0,4 % keskitetysti jaettava kehittämiserä palkkausjärjestelmän kehittämiseen tai muutoin työehtosopimusmääräysten kehittämiseen. Ensisijaisia kohdentamistavoitteita ovat työvoiman saatavuuden parantamiseen liittyvät toimenpiteet. Kehittämiserän painotus voi olla liitekohtainen, mutta kuitenkin yllä olevaan raamiin perustuva.

Erästä varataan pakollisen ryhmähenkivakuutuksen kattamiseen 0,1 %.

Tätä kehittämiserää koskevat keskitetyt neuvottelut käydään liittotasolla 31.12.2023 mennessä.

5 mom. Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen sekä paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen. Paikallinen järjestelyerä käytetään työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen ja henkilökohtaisten lisien korottamiseen.

6 mom. Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

7 mom. Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla.

Neuvottelut tulee aloittaa riittävän ajoissa, jotta tosiasiallinen ja aito neuvottelu järjestelyerän kohdentumisen periaatteista voidaan käydä.

Osapuolet neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käytöstä tarkoituksiin, jotka on mainittu tämän allekirjoituspöytäkirjan 3 § 5 momentissa.

Ennen järjestelyerän jakamista työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat erän kohdentamisen perusteista ja menettelytavoista sekä niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää.

Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjaan kirjataan osapuolten näkemykset perusteluineen ja yksimielinen tai erimielinen neuvottelutulos.

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisöissä, joissa luottamusmies on valittu. Niissä jäsenyhteisöissä, joissa ei ole luottamusmiestä, järjestelyerän kohdentamisen perusteista neuvotellaan henkilöstön valitseman edustajan ja muissa, lähinnä pienissä jäsenyhteisöissä, suoraan henkilöstön kanssa.

Neuvotteluissa saavutettu yksimielinen neuvottelutulos kirjataan pöytäkirjaan. Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

Työnantaja antaa kohdentamisen jälkeen selvityksen luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemaalle edustajalle/henkilöstölle päättämiensä toimenpiteiden perusteista ja niihin liittyneiden palkkaratkaisujen kustannusten jakautumisesta. Selvitys sisältää tiedon järjestelyerän jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

Jos neuvottelutulos on pöytäkirjan mukaan yksimielinen, työnantaja ei toimita erillistä selvitystä.

Mikäli neuvottelutulos on erimielinen, työnantajan on annettava henkilöstön edustajille yllä tarkoitettu selvitys viimeistään 3 § 1 momentissa (14.10.2022) ja 2 momentissa (31.3.2023) mainittuihin neuvotteluaikoihin mennessä. Jos selvitystä ei anneta tai neuvottelua ei ole käyty mainittuun päivään mennessä, järjestelyerä jaetaan yleiskorotuksena.

4 § Työehtosopimusmuutokset

Perhevapaaudistus ja muut työehtosopimusmuutokset on kuvattu ao. liitteissä.

5 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa työehtosopimusasioissa.

6 § Työryhmät

- 1) Lukiokoulutuksen työehtosopimusmääräyksiä selvittävä työryhmä

Sopijapuolet perustuvat työryhmän, jossa

- arvioidaan ja tarkastellaan rajapintoja, jotka liittyvät muun muassa lukio-opettajien mahdolliseen käyttöön muissa oppilaitosmuodoissa sekä muiden oppilaitosmuotojen opettajien käyttöön lukiossa.
- arvioidaan ja kehitetään muutoin ns. lukioliitteen työsuhteen ehtoja ottaen huomioon kunta-alan lukioliitteen kehittämisasiat

Työryhmä asetetaan sopimuskaudeksi.

- 2) Työryhmä, joka laatii yhteisen soveltamisohjeen E-osion 1 § pöytäkirjamerkinnästä, ns. joustavoittamisesta
Työryhmän tavoitteena on laatia yhteinen soveltamisohje E-osion ns. joustavoittamisesta. Työryhmä työskentelee syyskauden 2022 ja aloittaa syyskuussa 2022.

7 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään neljän kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään viiden kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

Helsingissä päivänä kesäkuuta 2022

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ RY