

CERTIA Oy
JHL ry
PARDIA ry
YTN ry

CERTIA OY:N YRITYSKOHTAISTA TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA NEUVOTTELUTULOS

1. Lähtökohdat

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä on saavutettu 30.1.2018 liittotason neuvottelutulos koskien Paltan erityisalojen työehtosopimusten uudistamista.

Liittotason neuvottelutuloksen mukaan on neuvoteltu Certia Oy:n yrityskohtainen työehtosopimus, joka on osa Paltan yleistä työehtosopimusta sitä täydentäen. Certia Oy:n yrityskohtaisen työehtosopimuksen lisäksi yhtiössä noudatetaan Paltan Yleisen työehtosopimuksen niitä määräyksiä, joista tässä yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu.

Allekirjoittaneet sopijaosapuolet ovat sopineet Certia Oy:n yrityskohtaisen työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

2. Sopimuskausi (2+1 vuotta)

Työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.1.2021 saakka.

- Sopimus on voimassa 31.1.2021 saakka, mikäli liittotason sopimusosapuolet pääsevät 15.11.2019 mennessä yhteisymmärrykseen ns. kolmannen vuoden palkkatarkistuksesta. Mikäli ajanjakson 1.2.2020 – 31.1.2021 palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.11.2019 mennessä sopimukseen, myös Certia Oy:n yrityskohtainen työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2020.

- Sopimus jatkuu 31.1.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommalta kummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

3. Palkantarkistukset vuosina 2018 ja 2019

1.4.2018

- palkkoja korotetaan 1,1 % suuruisella yleiskorotuksella
- palkkoja korotetaan 0,5 % suuruisella yrityskohtaisella erällä

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä.

0,5 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden marraskuun 2017 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaiseuromäärän.

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 1.3.2018 mennessä. Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, jaetaan siitä yleiskorotuksena 0,1 % ja työnantaja päättää 0,4 %

Työnantaja selvittää pääluottamusmiehelle perälaudan yrityskohtaisen 0,4 %:n erän kokonaiseuromäärän sekä yksittäisten korotusten euromäärät vaativuusluokittain. Mikäli selvitystä ei ole annettu 15.3.2018 mennessä, yrityskohtainen 0,4 %:n erä jaetaan yleiskorotuksena.

Certia Oy:ssä on päästy pääluottamusmiesten kanssa yhteisymmärrykseen vuoden 2018 yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista. Tästä 0,5 % suuruisen yrityserän käytöstä on neuvoteltu erillinen paikallinen sopimus, joka on osa työehtosopimusta.

1.4.2019

- palkkoja korotetaan 1,0 % suuruisella yleiskorotuksella
- palkkoja korotetaan 0,6 % suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä.

0,6 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden marraskuun 2018 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaiseuromäärän.

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 1.3.2019 mennessä. Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, jaetaan siitä yleiskorotuksena 0,2 % ja työnantaja päättää 0,4 %

Työnantaja selvittää pääluottamusmiehelle perälaudan yrityskohtaisen 0,4 %:n erän kokonaisuromäärän sekä yksittäisten korotusten euromäärät vaativuusluokittain. Mikäli selvitystä ei ole annettu 15.3.2019 mennessä, yrityskohtainen 0,4 %:n erä jaetaan yleiskorotuksena.

Kolmannen sopimusvuoden 2020 palkantarkistukset

Liittotason sopimusosapuolet neuvottelevat kolmannen vuoden palkantarkistusten tasosta ja mallista 15.11.2019 mennessä. Mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, Certia Oy:n työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2020.

Palkkataulukko ja lisät

Työehtosopimuksen palkkataulukkoa korotetaan 1.4.2018 lukien 1,1 % ja 1.4.2019 lukien 1,0 %.

Työehtosopimuksen euromääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2018 lukien 3,2 %.

4. Työehtosopimuksen tekstimuutokset 1.2.2018 lukien

Työaika

3 § Säännöllinen työaika 1.2.2018 lukien

Säännöllinen työaika Certiassa on keskimäärin 7 tuntia 21 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 45 minuuttia viikossa.

Huomautus:

Certian 31.1.2018 päättyneen työehtosopimuksen 3a § koskien työajan pidennyksen toteuttamista yhtiössä 6 minuutilla/työpäivä.

Huomautus:

Yhtiö on maksanut työajan 15 minuutin pidennyksestä henkilöstölle jo etukäteen (30.11.2015 ja 29.1.2016) yhteensä 1200 euron suuruisen kertaluonteisen korvauksen.

Sitten kun säännöllisen työajan muutokseen tulee yhtiössä tarvetta, työnantaja ja henkilöstöä edustavat luottamusmiehet käyvät em. muutoksesta ja sen teknisestä toteutuksesta erillisen keskustelun ja sen jälkeen työnantaja ilmoittaa sovitun muutoksen käyttöönoton ajankohdasta viimeistään yksi (1) kuukausi ennen muutoksen voimaantuloa.

Certiassa kulloinkin käytössä olevan säännöllisen työajan 24 tunnin vuosittainen pidennys toteutetaan kulloinkin käytössä olevaa säännöllistä työaikaa 6 minuuttia per työpäivä pidentäen.

5. Certiassa voimaan tulevat Palta ry:n, JHL ry:n, Pardia ry:n ja YTN ry:n Paltan Yleiseen työehtosopimukseen sopimat tekstimuutokset 1.2.2018 lukien

1. Takaisinottovelvollisuus

Muutetaan irtisanomissuojasopimuksen 19 §:ää. Työnantajan TSL:n mukaisen takaisinottovelvollisuuden pituus määräytyy kulloinkin voimassa olevan lain mukaan.

2. Koeaika

Työsopimusta tehtäessä voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan TSL:n mukaisesta koeajasta.

3. Adoptiovanhemman asema

17 § Äitiysvapaan, isyysvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

Lisätään uusi 3. kappale:

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä tämän pykälän mukaisia määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu samaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11§:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain- tai isyysrahaa.

Muutetaan nykyinen 3. kappale, (jatkossa 4. kappale) seuraavan sisältöiseksi:

Palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin on, että hän on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys, isyys- tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

4. Osasairausvapaan vaikutus lomaraahan

Jos työntekijä on osasairausvapaalla siinä kuussa, joka määrittää lomarahan suuruuden, käytetään lomarahan laskentaperusteena sen tehtävän mukaista palkkaa, jonka työntekijä saisi, jos olisi työssä kokoaikaisena työsopimuksen perusteella.

6. Jatkuvan neuvottelun periaate

Työehtosopimusosapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

7. Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia tarkistetaan 1.1.2019 ja 1.1.2020

8. Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavat palkkiot

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella alla olevan taulukon mukaisesti.

Uusi taulukko 1.4.2018 alkaen (3,2 %):

	PLM	LTM	TSV
3 – 30	140	90	68
31 –			
100	151	105	79
101 –			
200	227	161	121
201 –			
400	256	182	136
401 -	298	226	157

Mikäli tällä hetkellä yrityksissä maksettavat palkkiot ovat vähintään tämän taulukon suuruisia, palkkiot säilyvät ennallaan.

Poikkeuksena Certian YHL:n pääluottamusmiehen nykyinen palkkio (180 €/kk) säilyy.

Vaasassa 14 päivänä helmikuuta 2018


CERTIA OY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY