



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välisen, ohjelmapalvelualaa koskevan työriidan ratkaisemiseksi ja Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n ohjelmapalvelualalla 8.12.2017 aloittamien työsulkujen peruuttamiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen:

1. Osapuolet uudistavat ohjelmapalvelualan työehtosopimuksen ajalle 1.11.2017 – 31.10.2019 liitteessä todetun mukaisesti.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on sellaisenaan joko hyväksyttävä tai hylättävä.

Vastaukset sovintoehdotukseen pyydetään jättämään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistossa 12.12.2017 klo 11.30.

Helsingissä 11. joulukuuta 2017

Valtakunnansovittelija

Minna Helle

Liite: Ohjelmapalvelualan työehtosopimus 1.11.2017 – 31.10.2019

OHJELMAPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.11.2017–31.10.2019

Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.11.2017–31.10.2019

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus:

Vuosi 2018

A. Palkkaratkaisu paikallisesti sopien

1. Ratkaisussa huomioitavat seikat

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon mm. yrityksen tai työpaikan talous-, kysyntä- ja työllisyystilanne sekä työvoiman saatavuus. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan ja sen henkilöstön tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu.

Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

2. Ratkaisussa sovittavat asiat

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus.

Paikallisen palkkaratkaisun mukaiset korotukset tulee toteuttaa 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Palkkaratkaisu voidaan sopia toteutettavaksi erilaisena eri vaativuusryhmien ja/tai kokemusvuosien mukaan.

Paikallisesti sovittavasta palkankorotuserästä muodostetaan palkanluontoinen henkilökohtainen lisä, jota tulee palkkahallinnossa käsitellä niin, ettei se työsuhteen kestäessä häviä tai supistu esimerkiksi taulukkopalkan noustessa tai työntekijän siirtyessä seuraavan palvelusvuosiportaan tai vaativamman palkkaryhmän mukaisiin tehtäviin.

Lisää käsitellään osana peruspalkkaa esimerkiksi vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa, prosentuaalisia työaikakorvauksia tai palkankorotuksia laskettaessa.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan tulee palkkaratkaisun jälkeen olla kuitenkin vähintään 1.1.2018 voimaan tulevan taulukkopalkan suuruinen.

3. Paikallisen palkkaratkaisun osapuolet

Sopijaosapuolena ovat työnantaja tai työnantajan edustaja sekä luottamusmies. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevia työntekijöitä.

Paikalliset osapuolet voivat tarvittaessa konsultoida liittojaan neuvotteluihin liittyvissä kysymyksissä.

4. Henkilöstön edustajalle annettavat tiedot

Palkkaratkaisusta sopimiseksi henkilöstön edustajalle tulee antaa tiedot

- tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta, asemasta ja kehitysnäkymistä
- edellisen kauden työntekijämäärä ja työtunnit vaativuusryhmittäin ja vuosiporittain
- säännöllisen työajan keskiansiot ilman lisää vaativuusryhmittäin ja vuosiporittain
- sekä muut mahdolliset paikallisen neuvottelun edellyttämät tiedot

Jos kyseisessä ryhmässä on alle viisi henkilöä, tulee tämän ryhmän palkkatiedot kuitenkin yhdistää lähinnä seuraavaan vaativuusryhmään tai vuosiporitaaseen.

Yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ovat salassa pidettäviä, eikä palkkatietoja tule ilmaista myöskään luottamusmiehelle.

4. Neuvottelu-aika

Paikallinen sopimus palkkaratkaisusta tulee tehdä viimeistään 15.1.2018 mennessä. Sopimus tehdään kirjallisena ja sen allekirjoittavat luottamusmies sekä työnantajan edustaja.

B. Palkkaratkaisu, ellei paikallista sopimusta tehdä

Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta (tai paikallisesta palkkaratkaisusta ei luottamusmiehen puuttuessa ole mahdollista neuvotella) 15.1.2018 mennessä, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

C. Taulukkopalkat ja työaikalisät

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.1.2018 lukien 1,6 prosenttia.

Työehtosopimuksessa mainittuja euro- tai senttimääräisiä lisiä ja korvauksia korotetaan 1.1.2018 lukien 3,2 prosenttia.

Päälouottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia korotetaan 1.1.2018 lukien 3,2 prosenttia.

Vuosi 2019

A. Palkkaratkaisu paikallisesti sopien

1. Ratkaisussa huomioitavat seikat

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon mm. yrityksen tai työpaikan talous-, kysyntä- ja työllisyystilanne sekä työvoiman saatavuus. Paikallisten

neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan ja sen henkilöstön tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu.

Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

2. Ratkaisussa sovittavat asiat

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus.

Paikallisen palkkaratkaisun mukaiset korotukset tulee toteuttaa 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Palkkaratkaisu voidaan sopia toteutettavaksi erilaisena eri vaativuusryhmien ja/tai kokemusvuosien mukaan.

Paikallisesti sovittavasta palkankorotuserästä muodostetaan palkanluontoinen henkilökohtainen lisä, jota tulee palkkahallinnossa käsitellä niin, ettei se työsuhteen kestäessä häviä tai supistu esimerkiksi taulukkopalkan noustessa tai työntekijän siirtyessä seuraavan palvelusvuosiportaahan tai vaativamman palkkaryhmän mukaisiin tehtäviin.

Lisää käsitellään osana peruspalkkaa esimerkiksi vuosilomapalkkaa, sairausajan palkkaa, prosentuaalisia työaikakorvauksia tai palkankorotuksia laskettaessa.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan tulee palkkaratkaisun jälkeen olla kuitenkin vähintään 1.1.2019 voimaan tulevan taulukkopalkan suuruinen.

3. Paikallisen palkkaratkaisun osapuolet

Sopijaosapuolena ovat työnantaja tai työnantajan edustaja sekä luottamusmies. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevia työntekijöitä.

Paikalliset osapuolet voivat tarvittaessa konsultoida liittojaan neuvotteluihin liittyvissä kysymyksissä.

4. Henkilöstön edustajalle annettavat tiedot

Palkkaratkaisusta sopimiseksi henkilöstön edustajalle tulee antaa tiedot

- tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta, asemasta ja kehitysnäkymistä
- edellisen kauden työntekijämäärä ja työtunnit vaativuusryhmittäin ja vuosiportaittain
- säännöllisen työajan keskiansiot ilman lisiä vaativuusryhmittäin ja vuosiportaittain
- sekä muut mahdolliset paikallisen neuvottelun edellyttämät tiedot

Jos kyseisessä ryhmässä on alle viisi henkilöä, tulee tämän ryhmän palkkatiedot kuitenkin yhdistää lähinnä seuraavaan vaativuusryhmään tai vuosiportaaseen.

Yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ovat salassa pidettäviä, eikä palkkatietoja tule ilmaista myöskään luottamusmiehelle.

4. Neuvottelu-aika

Paikallinen sopimus palkkaratkaisusta tulee tehdä viimeistään 15.1.2019 mennessä. Sopimus tehdään kirjallisena ja sen allekirjoittavat luottamusmiehet sekä työnantajan edustaja.

B. Palkkaratkaisu, ellei paikallista sopimusta tehdä

Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta (tai paikallisesta palkkaratkaisusta ei luottamusmiehen puuttuessa ole mahdollista neuvotella) 15.1.2019 mennessä, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

C. Taulukkopalkat ja työaikalisät

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.1.2019 lukien 1,6 prosenttia.

Työehtosopimuksessa mainittuja euro- tai senttimääräisiä lisiä ja korvauksia ei koroteta.

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavia korvauksia ei koroteta.

Tekstimuutokset:

Vanha teksti

Uusi teksti

<p>3 § Työsopimus ja koeaika</p> <p>Työehtosopimusosapuolet suosittelivat liitteenä olevan mallin mukaista kirjallista työsopimusta.</p> <p>Mikäli työsopimus on tehty suullisesti, työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaisesti.</p>	<p><i>Työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Työsopimuksesta tulee ilmetä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöaika sekä muut työehtosopimuksen liitteenä olevan työsopimusmallin mukaiset tiedot.</i></p> <p><i>Poistetaan.</i></p> <p><i>Osa-aikatyöntekijälle tulee tarjota lisätöitä kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti.</i></p>
---	---

<p>9 § a. Säännöllisen työajan tasoittumisjärjestelmä</p> <p>1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi</p> <p>Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin enintään 120 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 144 tuntia.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat TES 26 §:n mukaisesti sopia siitä, että yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on enintään 150 tuntia.</p> <p>-----</p>	<p>1. Säännöllinen työaika ja tasoittumiskausi</p> <p>Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin enintään 120 tunniksi siten, että työaika tasoitetaan edellä mainittuun määrään enintään kuuden (6) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 144 tuntia.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat TES 26 §:n mukaisesti sopia siitä, että yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika on enintään 150 tuntia.</p> <p><i>Paikallisesti TES 26 § mukaisesti voidaan luottamusmiehen kanssa sopia siitä, että säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin enintään 120 tunniksi enintään kahdeksan (8) peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana (tasoittumiskausi). Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika saa olla enintään 154 tuntia. Tasoittumiskauden aikana voi kuitenkin olla kaksi enintään 162 tunnin kolmiviikkoisjaksoa.</i></p>
---	--

	<p><i>Tämän paikallisen sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille tulee maksaa kello 18 ja 21 välillä tehdystä työstä iltatyölisää 0,74 €/tunti ja kello 21 ja 06 välillä tehdystä työstä yötyölisää 2,07 €/tunti, ellei paikallisesti sovita toisin. [huomioidaan lisäksi palkkaratkaisun mukaiset korotukset]</i></p>
--	--

<p>16 § 9. kohta</p> <p>Palvelualojen ammattiliiton sopimusalatoimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja edustajiston jäsenelle järjestetään mahdollisuus osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa painavaa estettä.</p> <p>-----</p>	<p>Palvelualojen ammattiliiton sopimusalatoimikunnan, valiokunnan, hallituksen ja <i>valtuuston</i> jäsenellä on <i>oikeus</i> osallistua em. hallintoelinten kokouksiin sekä liittokokoukseen, ellei osallistumiselle ole erityistä työn järjestelyistä johtuvaa <i>erittäin</i> painavaa estettä.</p> <p>-----</p>
---	--

	<p><i>TES 26 a § Väkivallan ehkäisy</i></p> <p><i>1. Arviointi</i></p> <p><i>Työnantajan työturvallisuuslain mukaiseen vaaran arviointiin tulee sisällyttää myös työpaikkaan kohdistuvan väkivallan uhan arviointi.</i></p> <p><i>Arvioinnissa huomioidaan erityisesti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>työskentely yksin, varsinkin ilta- ja yöaikaan</i> • <i>työpaikkaan kohdistuneet ja työpaikan lähiympäristössä sattuneet väkivaltatapaukset</i> • <i>rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely.</i> <p><i>Mikäli arvioinnin perusteella todetaan väkivallan uhan olevan ilmeinen, tulee työnantajan järjestää työ ja työolosuhteet siten, että uhkaa voidaan torjua tai vähentää.</i></p> <p><i>2. Torjunta ja jälkihoito</i></p> <p><i>Väkivallanuhkaa tulee torjua huolehtimalla ainakin seuraavista toimenpiteistä:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltatilanteen varalle</i> • <i>antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus</i>
--	--

käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin

- suunnittelemalla työpisteet rakenteellisesti turvallisiksi*
- huomioimalla väkivallan uhka työvoiman mitoituksessa sekä työvuoro- ja työaikasuunnittelussa*
- varmistamalla yhteydenosaanti poliisiin tai vartiointiliikkeeseen, esimerkiksi puhelimella.*

Työnantajan tulee järjestää väkivalta- tai väkivallan uhkatilanteeseen joutuneelle jälkihoitoa esim. työterveyshuollon kautta.

26 b § Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen voi lisätä myös työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin rakentamiseen osallistuu koko työyhteisö.

Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut ovat oleellinen osa työhyvinvoinnin edistämistä. Kehityskeskusteluissa käsitellään työntekijän työuraa ja työssä jaksamista fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kannalta työntekijän yksilölliset piirteet huomioiden. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen mahdollisia vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin.

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen.*
- johtamisen ja esimiestyön merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä.*
- työaikajärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun merkitys jaksamiselle.*
- yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen.*
- vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen tarjoamat mahdollisuudet.*

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• <i>mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon.</i>• <i>työterveyshuollon tarjoamat palvelut.</i>• <i>fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen.</i>• <i>terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille</i> |
|--|--|

Tarkempia ohjeita työhyvinvointiohjelman laatimiseksi löytyy liittojen nettisivuilta. (www.mara.fi ja www.pam.fi)

Allekirjoituspöytäkirjaan:

1. Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on uudistaa sekä yhdenmukaistaa pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat vapautusaika – ja korvaustaulukot.
2. Osapuolet sopivat konserniluottamusmieskokeilusta sopimuskauden ajaksi.
3. Liitot perustavat työryhmän arvioimaan kilpailukykysovimuksen mukaisen työajan pidentämisen menettelytapojen toimivuutta ja seuraamaan työajan pidentämisen vaikutuksia alan yritysten kannattavuuteen, tuottavuuteen ja työpaikkojen määrään. Työryhmä arvioi näiden pohjalta pidennysten tarpeellisuutta ja valmistelee 30.4.2019 mennessä mahdolliset muutokset työehtosopimukseen.