



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n sekä Kiinteistöyönantajat ry:n välisen kiinteistöpalvelualaa koskevan työriidan ratkaisemiseksi ja palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ilmoittamien työnsesausten 1.-3.3.2018 ja 12.-15.3.2018 peruuttamiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen:

1. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry sekä Kiinteistöyönantajat ry uudistavat kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen ajalle 1.2.2018 – 31.1.2020 liitteessä todetun mukaisesti.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on sellaisenaan joko hyväksyttävä tai hylättävä. Hylätty sovintoehdotus ei toimi neuvottelujen pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa työtaistelutoimien alkamisen jälkeen.

Vastaukset sovintoehdotukseen pyydetään jättämään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistossa 28.2.2018 klo 16.00.

Helsingissä 26. helmikuuta 2018

Valtakunnansovittelija

Minna Helle

Liite: Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2019 – 31.1.2020

KIINTEISTÖPALVELUALAN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2018 – 31.1.2020

1. Palkkaratkaisu

1. yleiskorotus 1.4.2018 (tai lähinnä sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta) lukien 1,6 %
2. yleiskorotus 1.4.2019 (tai lähinnä sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta) lukien 1,6 %

Yleiskorotus taulukkoon samoina ajankohtina 1,6 % Pr 2een (kulmaluku) välykset säilyttäen.

Talonmiehen ja pistepalkkaisia siivoojia koskevan pöytäkirjan palkkoja, korvauksia ja palkkioita korotetaan vastaavasti samoina ajankohtina.

Ilta-, yö- ja vuorolisiä, päivystyskorvauksia, ryhmän vanhimman vastuullisää sekä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 3,2 prosenttia 1.4.2018 lukien.

2. Työsopimus ja koeaika

Muutetaan 6 § seuraavasti:

1 momentti ennallaan

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta. Koeaika on enintään neljä kuukautta, ellei työsopimuslaista muuta johdu. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Koeaikaa voidaan pidentää työkyvyttömyys- ja perhevapaatilanteissa työsopimuslain mukaisesti.

3. Säännöllinen työaika

Tehdään työehtosopimuksen 8 §:n 1. kohdassa Keskimääräinen viikkotyöaika seuraava muutos:

”...Tasoittumisjakso voi olla enintään 8 viikkoa...”

4. Vuorotyö

Muutetaan työehtosopimuksen 8 § 1. kohta Vuorotyö kuulumaan seuraavasti:

Säännöllinen työaika voidaan järjestää vuorotyönä.

Vuorotyöhön siirtymisen vaikutuksista on neuvoteltava viimeistään kaksi viikkoa ennen siirtymistä myös niissä yrityksissä, jotka eivät ole velvollisia soveltamaan yhteistoimintalakia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vuorotyöhön siirtymisestä on ilmoitettava työntekijöille viimeistään kaksi viikkoa ennen sen alkamista, ellei paikallisesti toisin sovita.

5. Päivystys

Muutetaan työehtosopimuksen 8 § 10. kohta Päivystyssopimus seuraavasti:

Työaikalain mukaisen varallaolon lisäksi voidaan sopia päivystyksestä. Toistaiseksi voimassa oleva tai yli kaksi kuukautta kestävä määräaikainen päivystyssopimus on tehtävä kirjallisesti ja sen tulisi sisältää mm. seuraavat asiat:

- tunti- tai viikkopäivystys
- päivystyksen kesto
- oleskelualueen määrittely
- töihin saapumisaika hälytyksestä
- päivystysluontoiset työt, niihin kuuluva työaika ja niistä maksettava korvaus
- päivystyskorvaus
- irtisanomisaika

Mallilomake päivystyssopimuksesta on työehtosopimuksen liitteenä (liite 7)
Päivystysaikana työntekijä on velvollinen tarvittaessa tulemaan työhön. Päivystysaikana tehdään päivystysluontoiset työt, joita ei voida vaaratta siirtää tehtäväksi myöhemmin säännöllisenä työaikana.

Päivystysaikana tehty työ korvataan tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

Päivystysaika ei ole työaika.

6. Palkanmaksu

Muutetaan työehtosopimuksen 9 §:n 5. kohdan toista momenttia seuraavasti:

Työsuhteen päättyessä loppupalkka on maksettava 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä, mikäli työntekijä on toimittanut kaikki palkan maksamiseen tarvittavat tiedot.

7. Korotettu palkka

Tehdään 10 §:ään seuraavat muutokset:

7.1 Lisä- ja ylityökorvaukset

Lisät

Ilta-, yö- ja vuorolisät korotetaan kuten peruspalkkakin.

7.2 Tehdään työehtosopimuksen 10 § 7 kohtaan seuraava muutos:

...”Vapaa-aika on pidettävä vuoden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaityön tai edellä mainitun aatto- ja lauantaityön tekemisestä.”

7.3 Työssäolon veroinen aika (työehtosopimukseen uusi kohta 10 § 1. kohdan Lisät jälkeen)

Lisä- ja ylityötä laskettaessa huomioidaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosilomalain mukainen vuosiloma, työehtosopimuksen 11 §:n mukainen palkallinen sairausloma sekä työehtosopimuksen 12 §:n 1. kohdan mukainen palkallinen poissaolo alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairastumisen johdosta.

Määräys tulee voimaan 1.4.2018 tai viimeistään seuraavan tämän jälkeen alkavan tasoittumisjakson alusta.

8. Tilapäinen poissaolo

Lisätään työehtosopimuksen 12 §:n 3. momentin luetteloon:

Palkan maksamisen edellytyksenä on muulle kuin yksinhuoltajalle on, että

- toinen on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon työttömyysturvalain mukaiseen ja työttömyysturvaetuuksien edellytyksenä olevaan työllistymistä edistävään palveluun tai vastaavaan toimenpiteeseen osallistumisen vuoksi.

9. Sairausajan palkka

Osapuolet selvittävät vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden sairausajan palkkaa koskevien määräysten tulkintaa ja valmistelevat tarvittavat soveltamisohjeet.

10. Eritelisä

Eritelisän (sisätiloissa olevien ulosteiden, oksennusten ja veren siivoamisesta) maksamisesta sovitaan paikallisesti.

11. Kuljetuksen järjestämisvelvollisuus yötyössä

Osapuolet toteavat, että voimassa oleva valtioneuvoston päätös (valtioneuvoston päätös yötyötä tekeväille työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta, 21.11.1996) velvoittaa työnantajan tietyissä tilanteissa järjestämään yötyötä tekeväille työntekijälle kuljetuksen.

Mikäli työaikalain uudistuksen myötä kyseinen päätös lakkaa olemasta voimassa eikä uusi lainsäädäntö sisällä vastaavaa velvollisuutta, tulevat seuraavat määräykset voimaan:

Milloin työntekijän työmatka paikkakunnalla tavalliset työmatkat huomioon ottaen edellyttää kuljetusta, mutta reitiltään ja aikataulultaan tyydyttävää yleistä kulkuneuvoa ei työvuoron alkamis- ja päättymisajankohtana ole työntekijän käytettävissä eikä työntekijällä ole mahdollisuutta oman kulkuneuvon käyttöön, työnantajan on järjestettävä kuljetus.

Työnantaja ei kuitenkaan ole velvollinen järjestämään kuljetusta 1 momentin mukaisesti, jos sen tarve aiheutuu sellaisesta ajo-oikeuden menetyksestä, joka perustuu työntekijän törkeään huolimattomuuteen tai laiminlyöntiin.

Työnantaja voi periä työntekijältä kuljetuksesta yleisen kulkuneuvon käytöstä suoritettavaa maksua vastaavan korvauksen.

12. Vaativuusarvioinnin suorittaminen

Lisätään työehtosopimuksen s. 46 sivulla olevaan kohtaan uusi virke seuraavasti:

"Eli arvioinnissa saavuteta yhteisymmärrystä, päättää työn vaativuudesta työnantaja. Mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan noudattaen työehtosopimuksen 26 §:n mukaista neuvottelujärjestystä."

13. Pienten yritysten malli

Palkkausjärjestelmätyöryhmä valmistelee 31.1.2019 mennessä palkkausjärjestelmään pienten työpaikkojen mallin analyttisen järjestelmän vaihtoehdoksi.

Jos työryhmä ei pääse yksimielisyyteen, malli toteutetaan alla olevien määritelmien mukaisesti. Mallin käyttöönotto tapahtuu 1.4.2019.

Analyttisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän sijasta työnantaja voi vaihtoehtoisesti yrityksissä, joiden työehtosopimuksen piirissä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden määrä ei ylitä 10 työntekijää, sijoittaa työtehtävät niiden vaativuuden kokonaisarvioinnin perusteella alla mainittuihin palkkaryhmiin.

Ennen käyttöönottoa on neuvoteltava luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa asianomaisen työntekijäryhmän kanssa.

Työtehtävälle määritetään vaativuusryhmät seuraavien määritelmien perusteella:

- A. Työtehtävät, jotka edellyttävät tavanomaisten käsityömenetelmien ja –välineiden hallintaa.
- B. Työtehtävät, joiden hoitaminen edellyttää kokemuksen tai koulutuksen kautta hankittuja tietoja sekä tyypillisesti useiden erilaisten työmenetelmien, välineiden ja koneiden hallintaa.
- C. Työtehtävät, joiden hoitaminen edellyttää pitkää alan kokemusta ja ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tasoisia tietoja sekä tyypillisesti taloteknisten tai vastaavien järjestelmien hallintaa.

Tehtävien sijoittaminen palkkaryhmiin tehdään yhteistyössä työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Jos luottamusmiestä ei ole valittuna, työntekijät valitsevat keskuudestaan edustajan tai edustajat. Eli arvioinnissa saavuteta yhteisymmärrystä, päättää sijoittamisesta työnantaja. Asian jäädessä erimieliseksi noudatetaan normaalia neuvottelujärjestystä.

Palkkataulukko rakentuu siten, että palkkaryhmät 2, 3 ja 4 muodostavat alimman tason ja palkkaryhmä tässä palkkaryhmässä on palkkaryhmä 3 mukainen palkka.

Palkkaryhmä 5,6 ja 7 muodostavat keskimmäisen tason, ja tässä palkkaryhmässä on palkkaryhmä 6 mukainen palkka. Palkkaryhmät 8, 9 ja 10 muodostavat ylimmän tason ja palkka tässä palkkaryhmässä on palkkaryhmä 9 mukainen palkka.

14. Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Osapuolet perustavat palkkausjärjestelmätyöryhmän selvittämään palkkausjärjestelmän toimivuutta ja siihen mahdollisesti liittyviä epäselvyyksiä sekä tekemään tarvittaessa esityksiä palkkausjärjestelmän kehittämiseksi. Työryhmä voi tarvittaessa hyödyntää alan yritysten edustajien

ja työntekijöiden edustajien asiantuntemusta. Työryhmällä on oikeus saada ryhmän sisäiseen käyttöön yritysten käyttämät sovellukset palkkausjärjestelmistä, jotta vaativuuteen perustuvien kriteerien seuranta ja niiden perusteella tehtäväluokittelujen arviointi on mahdollista.

Työryhmä päivittää liittojen välillä laaditun palkkausjärjestelmän soveltamisoppaan (2011) ja samassa yhteydessä käydään myös mallitehtävät läpi. Tarkoituksena on, että opas toimii käytännön työkaluna yrityksissä edistään yhteisymmärryksen pääsemistä ja ohjaten päätöksentekoa mallitehtäviä hyödyntäen. Soveltamisopas tulee päivittää 30.10.2018 mennessä.

Työryhmä selvittää urakkapalkkauksen mahdollisuuden ja sen, onko mahdollista korvata urakkapalkkauksella myös talonmiehen työtä ja pistepalkkaista siivousta koskeva palkkausjärjestelmä ja valmistelee tarvittavat tes-määräykset. Samalla palkkausjärjestelmään valmistellaan talonmiehen työhön ja pistepalkkaiseen siivoustehtäviin tarvittavat mallitehtävät. Em. selvityksen ja mallitehtävien tulee olla valmiina 31.1.2019.

LIITE 10 TES muutetaan siten, että myös osapäivätoimisten talonmiesten kanssa voidaan sopia siitä, että heihin sovelletaan KP-tessia kaikilta osin.

15. Luottamushenkilöitä koskevien määräysten muutostarpeet

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää luottamushenkilöitä koskevien määräyksien muutostarpeet. Mikäli osapuolet löytävät yhteisymmärryksen, luottamushenkilöitä koskevat työehtosopimuksen määräykset sekä luottamusmiessopimuksen ja yhteistoimintasopimuksen määräykset tulevat voimaan. Työryhmän työ tulee saattaa valmiiksi 31.3.2019 mennessä.

Työryhmä huomioi työssään erityisesti yritysten rakenteiden, työkohteiden määrien sekä edustettavan henkilöstön monimuotoisuuden vaikutukset luottamushenkilöiden toimintaedellytyksille. Muutosten valmistelussa huomioidaan ainakin

1. valtakunnallisesti ja laajalla maantieteellisellä alueella toimivien yritysten pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen sekä paikallisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen määrä
2. luottamushenkilöiden korvauksien ja vapautusaikojen perusteena olevat työntekijämäärät. Tarkasteltavana ovat erityisesti enimmäiskorvauksiin ja kokonaan työstä vapautukseen oikeuttavien työntekijämäärien raja-arvot ja niiden vaikutus luottamushenkilöiden määrään
3. luottamushenkilöiden ansiotaso ja ansiokehityksen turvaaminen.

16. Yhteistoimintasopimus

Tämän sopimuksen osana noudatetaan yhteistoimintasopimusta PT – SAK 3.12.1997 (10.5.2001).