

24.3.2020

AT 11/2020

TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUUTOKSET 1.2.2020 ALKAEN

1. Tiedotteen sisältö

Tässä tiedotteessa käsittelemme sähköistysalan toimihenkilöiden työsuhteissa sovellettavan Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen tärkeimpiä muutoksia:

jakso 2: työehtosopimuksen osapuolet ja hyväksyminen

jakso 3: sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

jakso 4: palkankorotukset

jakso 5: työehtosopimukseen tehtävistä keskeisistä muutoksista

jakso 6: lisätiedot

2. Työehtosopimuksen osapuolet ja hyväksyminen

Sähkötekniset työnantajat STTA, LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ja Palvelualojen työnantajat PALTA ovat sopineet Ammattiliitto Pron kanssa Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskevasta työehtosopimuksesta ajalle 1.2.2020 – 28.2.2022.

Ratkaisu perustuu työehtosopimusratkaisua koskevaan neuvottelutulokseen, joka on muodostunut 9.3.2020 sitovaksi, kun työehtosopimuksen osapuolina olevat järjestöt olivat hyväksyneet neuvottelutuloksen hallinnoissaan.

Saavutettu neuvottelutulos on tämän tiedotteen liitteenä.

3. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tuli voimaan 9.3.2020, kun liittojen hallinnot olivat sen hyväksyneet. Saavutetulla neuvottelutuloksella on uudistettu 31.1.2020 saakka voimassa ollut työehtosopimus neuvottelutuloksesta ilmi käyvin muutoksin. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti on noudatettu aiemman sopimuksen määräyksiä.

Sopimuskausi: 1.2.2020 – 28.2.2022.

Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2022 ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kirjallisesti irtisanottu.

Työehtosopimuksen irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.1.2022 mennessä toiselle sopijaosapuolelle.

4. Palkankorotukset

4.1. Vuoden 2020 palkankorotukset niissä yrityksissä, joissa on toimihenkilöiden pääluottamusmiehiä ja joissa palkankorotukset saadaan sovittua paikallisesti toimihenkilöiden pääluottamusmiehen kanssa

4.1.1 Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista vuonna 2020

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa toimihenkilöiden pääluottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä 30.4.2020 mennessä.

4.1.2 Paikallinen palkkaratkaisu vuonna 2020

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään toimihenkilöiden pääluottamusmiehen kanssa 15.5.2020 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

4.1.3 Toimihenkilöiden pääluottamusmiehelle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta vuonna 2020

Toimihenkilöiden pääluottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

4.1.4 Vuoden 2020 palkankorotusten toteutustapa ja ajankohta niissä yrityksissä, joissa ei ole toimihenkilöiden pääluottamusmiestä tai joissa paikallisesti ei päästä sopimukseen toimihenkilöiden palkankorotuksista

Mikäli palkkaratkaisusta ei ole mahdollista sopia paikallisesti toimihenkilöiden pääluottamusmiehen puuttumisen vuoksi tai siitä syystä, ettei palkkaratkaisusta päästä paikallisesti sopimukseen, **kaikkien toimihenkilöiden palkkoja luotoisetuineen korotetaan 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.**

4.2. Vuoden 2021 palkankorotukset niissä yrityksissä, joissa on toimihenkilöiden pääluottamusmiehiä ja joissa palkankorotukset saadaan sovittua paikallisesti toimihenkilöiden pääluottamusmiehen kanssa

4.2.1 Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista vuonna 2021

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa toimihenkilöiden pääluottamusmiehelle

tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä 15.3.2021 mennessä.

4.2.2 Paikallinen palkkaratkaisu vuonna 2021

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään toimihenkilöiden pääluottamusmiehen kanssa 16.4.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

4.2.3 Vuoden 2021 palkankorotusten toteutustapa niissä yrityksissä, joissa ei ole toimihenkilöiden pääluottamusmiestä tai paikallisesti ei päästä sopuun toimihenkilöiden palkankorotuksista

Mikäli palkkaratkaisusta ei ole mahdollista sopia paikallisesti toimihenkilöiden pääluottamusmiehen puuttumisen vuoksi tai siitä syystä, ettei palkkaratkaisusta päästä paikallisesti sopimukseen, **kaikkien toimihenkilöiden palkkoja luontoisetiineen korotetaan 1,2 % suuruisella yleiskorotuksella** viimeistään 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään **yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,8 %** laskettuna toimihenkilöiden edellisen kuukauden palkkasummasta luontoisetiineen.

Erän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti toimihenkilöiden pääluottamusmiehen kanssa. **Mikäli yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän kohdentamisesta ei ole mahdollista sopia paikallisesti toimihenkilöiden pääluottamusmiehen puuttumisen vuoksi tai siitä syystä, ettei asiasta päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,2 % suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville toimihenkilöille laskettuna korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää 0,6 % suuruisen erän kohdentamisesta.**

4.2.4 Toimihenkilöiden pääluottamusmiehelle annettavat tiedot palkkaratkaisun kohdentamisesta vuonna 2021

Toimihenkilöiden pääluottamusmiehellä on oikeus saada selvitys edellä jaksossa 4.2.2 (kokonaan paikallisesti sovittu korotus) samoin kuin jaksossa 4.2.3 (yrityskohtainen erä) tarkoitettujen palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

4.3 Vaativuusluokkapalkkojen ja henkilöstön edustajien erilliskorvausten korotukset vuosina 2020 ja 2021

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.6.2020 alkaen tai paikallisen palkkaratkaisun toteuttamisesta lukien 1,3 % ja paikallisen palkkaratkaisun toteuttamisesta lukien 1.5.2021 alkaen 2,0 %.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen erilliskorvauksia korotetaan 1.5.2021 lukien 2,0 %:lla. Vuonna 2020 niitä ei koroteta,

5. Työehtosopimukseen tehtävistä keskeisistä muutoksista

5.1 Vuosittaisen työajan pidentäminen (KIKY)

Vuosittaisen työajan pidentäminen (KIKY) on poistettu työehtosopimuksesta kokonaisuudessaan.

Työnantajien tulee lakkauttaa näiden tuntien teettäminen viipymättä.

5.2 Keskimääräinen säännöllinen työaika

A. Jos säännöllinen viikkotyöaika tuotannollisista syistä on järjestetty keskimääräiseksi, on sen tasoitettava säännölliseen viikkotyöaikaan enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona.

Tasoittumisjaksoon tulee sisältyä keskimäärin kaksi vapaapäivää viikkoa kohti.

B. Äkillisen liiketoimintatarpeen tai työnjärjestelyistä johtuvan syyn vuoksi työnantaja voi työehtosopimuksen 11 §:n mukaisesti kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen tilapäisesti pidentää toimihenkilöiden vuorokautista säännöllistä työaika enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen säännöllisen työajan enintään 50 tuntiin. Tasoittumisjaksoon tulee sisältyä keskimäärin kaksi vapaapäivää viikkoa kohti.

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä toimihenkilöllä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Toimihenkilön palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaika tehtäessä että työaika tasattaessa. Jos pidennettyä vuorokautista työaika käytetään sunnuntaina, maksetaan tehdystä työstä työehtosopimuksen mukaisesti korotettu palkka.

Työaika ei voida osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikkojen lauantaille. Toimihenkilöllä on mahdollisuus asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä tapauskohtaisesti tämän kohdan (B) tarkoittamasta työaikajärjestelystä.

5.3 Työajan enimmäismäärä, liukuvan työajan seurantajakso sekä joustotyöajan tasoittumisjakso

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta tai kalenterivuotta.

Työaikalain 12 §:n mukaisen liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta tai kalenterivuotta.

Työaikalain 13 §:n mukaisen joustotyön tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.

5.4 Koulutuksen järjestäminen säännöllisenä työaikana

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle tämän työehtosopimuksen säännöllistä työaika ja sen sijoittamista koskevien määräysten estämättä työn suorittamisen tai yrityksen toiminnan kannalta tarpeellista koulutusta tai kehittämistilaisuuksia työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa enintään 16 tuntia enimmäistyöajan tarkastelujakson aikana. Koulutus ja kehittämistilaisuudet ilmoitetaan vähintään 2 viikkoa etukäteen siten, että toimihenkilö pystyy varautumaan ao. tilaisuuksiin. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta osoitettaessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset ajankäyttötarpeet.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus (peruspalkka tunnilta lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa ja luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa). Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville. Mikäli koulutus tai kehittämistilaisuus järjestetään sunnuntaina, korvataan se korotettuna kuten sunnuntaityö.

Tiedotteen liitteenä olevassa neuvottelutuloksesta ilmenevät kaikki työehtosopimukseen tehtävät muutokset ja TES-osapuolten sopima työryhmätyöskentely työtyöehtosopimuskauden aikana.

6. Lisätiedot

Toimitamme kesän – syksyn 2020 aikana, mikäli yhteiskunnassa vallitseva poikkeuksellinen tilanne ei aiheuta esteitä, STTA:n ja STUL:n työmarkkinaryhmän jäsenyrityksille ilman eri korvausta kunkin yrityksen toimihenkilömäärään suhteutetun kappalemäärän uuden työehtosopimusratkaisun sisältäviä työehtosopimuskirjoja.

Lisätietoja työehtosopimusratkaisusta saatte Sähkötekniset työnantajat STTA:n työsuhteasiain neuvonnasta, puhelin 09 547 610.

Kunnioitavasti

Sähkötekniset työnantajat STTA ry



Esa Larsén
Toimitusjohtaja