

Neuvottelutulos 2.3.2020

TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika	02.03.2020	
Paikka	Palta ry:n toimisto	
Läsnä	Pia Kilpeläinen	LVI-TU
	Esa Larsén	STUL
	Timo Yli-Koivisto	PALTA
	Minea Pyykönen	PRO
	Sanna Nurminen	PRO

1 Neuvottelutulos

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskeva neuvottelutulos, jolla uudistetaan 31.1.2020 saakka voimassa ollut sopimus tästä neuvottelutuloksesta ilmi käyvin muutoksin.

2 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

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.

3 Palkankorotukset

Vuosi 2020

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä 30.4.2020 mennessä. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallinen palkkaratkaisu

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

Luottamusmiehelle annettavat tiedot paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä 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.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja luontoisetuineen korotetaan 1,3 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla yleiskorotuksella viimeistään 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2021

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä 15.3.2021 mennessä.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallinen palkkaratkaisu

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

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja luontoisetuineen korotetaan 1,2 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla 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 luontoisetuineen.

Erän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Ellei yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän kohdentamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,2 % suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville toimihenkilöille laskettuna korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää 0,6 % erän kohdentamisesta.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Suuremmat korotukset ohjataan toimihenkilöille, joiden yritysکوhtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskivertosuhdetta pienempi.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä 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.

Vaativuusluokkapalkat ja luottamushenkilöiden korvaukset

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 korvauksia korotetaan 1.5.2021 lukien 2,0 %:lla.

Lasketaan palkkaryhmät

4 Työehtosopimukseen tehtävät muutokset

7 § *Kumotaan vanha 7§.*

Uusi 7 § *7 § 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.

Uusi 8 § (vanha 8§ ja vanha 9 §)

8 § Keskimääräinen säännöllinen työaika

A

Jos säännöllinen viikkotyöaika tuotannollisista syistä on järjestetty keskimääräiseksi, on sen tasoittuttava 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 osoitettaessa otetaan huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset ajankäyttötarpeet. Työaika ei voida osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikkojen lauantaille. Toimihenkilöllä on mahdollisuus asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä tapauskohtaisesti tämän kohdan (B) tarkoittamasta työaikajärjestelystä.

C (vanha 9 §) Paikallinen sopiminen keskimääräisestä säännöllisestä työajasta

Uusi 9 §

9 § 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.

14 § *Muutetaan otsikko kuulumaan seuraavasti: 14 § Viikoittainen lepoaika*

Muutetaan 1. kappale kuulumaan seuraavasti:

Niille toimihenkilöille, joiden säännöllinen työaika vuorokaudessa on yli kolme tuntia, on työaika järjestettävä niin, että toimihenkilö saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tuntia kestävän, keskeytymättömän lepoajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen lepoaika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden aikana. lepoajan tulee tällöin olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Lisätään uusi 3. kappale (vanha 3. kappale siirtyy 4. kappaleeksi) kuulumaan seuraavasti:

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

15 § *Muutetaan 15 § Viikkolepokorvaus kuulumaan seuraavasti:*

Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti viikoittaisen lepoaikansa aikana tekemästä työstä korvaus lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa, ellei muuta sovita, viimeistään kolmen kuukauden kuluessa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut viikoittaista lepoaikaa tai maksamalla hänen suostumuksellaan ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus yhtä monelta tunnilta.

Mikäli toimihenkilö ei saa 14 §:n tarkoittamaa keskeytymätöntä viikoittaista lepoaikaansa, katsotaan viikkolepopäiväksi, ellei muuta ole sovittu, päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä sunnuntai ja muussa työssä työtuntijärjestelmän mukainen viikon viimeinen vapaapäivä. Poissaolo työstä työvuoroluetteloon merkittynä työpäivänä sairauden, lapsen sairauden tai tapaturman vuoksi ei ole työaikalain mukaista viikoittaista lepoaikaa.

16 § *Viikon vapaapäivät*

Päivitetään Eräiden arkipyhäviikkojen työaika -luettelo vuosien 2021 ja 2022 ajalle.

17 § *Paikallinen sopiminen työajoista*

Allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti sopia toisin lisäksi seuraavista työaikalain 34 §:ssä mainituista määräyksistä:

- liukuvaa työaikaa käytettäessä enimmäiskertymän määrä*
- työt, joissa saa tehdä yötyötä liittojen antamien kirjallisten ohjeiden mukaan.*

18 § *Osa-ajan palkka*

Päivitetään taulukot vuosien 2021 ja 2022 osalta.

Poistetaan viittaus vanhaan 7 §:ään.

20 § Ylityö

Lisätään kohtaan 10 teksti:

Tätä kohtaa voidaan soveltaa 31.12.2020 saakka.

Allekirjoituspöytäkirjaan

5 Työryhmätyöskentely

Revisiotyö

Työehtosopimuksen tekstirevisioryhmän jatkaa työehtosopimuksen tekstien selkiyttämistyötä. Työryhmä käsittelee jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti työehtosopimukseen liittyviä asioita yritysten kilpailukyvyn ja toimihenkilötyön kehittämiseksi ja ryhtyy mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Työryhmä aloittaa sopimustekstien.

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmätyöryhmän työtä jatketaan edelleen ja palkkausjärjestelmän käyttöönottoa edistetään työpaikoilla. Liitot kehittävät yhdessä palkkausjärjestelmää ja neuvottelevat henkilökohtaisen palkanosan määrittelyn kriteereistä sopimuskauden aikana.

Palkkausjärjestelmätyöryhmä kiinnittää työssään erityistä huomiota naisten ja miesten mahdollisten palkkaerojen toteamiseen. Työryhmä valmistelee tarvittaessa keinoja sukupuolten välisten mahdollisten palkkaerojen poistamiseksi muun muassa tehostamalla tiedotuksen ja tarvittaessa koulutuksen avulla yrityksissä tapahtuvaa tasa-arvosuunnittelua ja siihen liittyvää palkkakartoitusta.

6 Jatkuvan neuvottelun periaate

Teksti ennallaan.

7 Rinnakkaissopimukset

Teksti ennallaan.

8 Sopimuksen soveltamisalaa koskevat tulkintatilanteet

Teksti ennallaan.

9 Yleissitovuus

Teksti ennallaan.

10 Liitesopimukset

Teksti ennallaan.

Helsingissä 2.3.2020

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-FU ry

Sähkötekniset Työnantajat STTA ry

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Pro ry