

Neuvottelutulos 28.2.2022

## TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika 28.02.2022

Paikka Teams-kokous

Läsnä	Eeva Salmi	LVI-TU
	Pia Kilpeläinen	LVI-TU
	Esa Larsén	STTA
	Sari Rissanen	STTA
	Mikko Saarinen	PALTA
	Aki Raudas	PALTA
	Minea Pyykönen	PRO
	Sanna Nurminen	PRO

### 1 Neuvottelutulos

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskeva neuvottelutulos, jolla uudistetaan 28.2.2022 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 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päätymään 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

### 3 Palkankorotukset

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti 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 kehittymisestä 30.4.2022 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 15.5.2022 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.

#### Korotus 2022

Jos paikallista sopimusta ei saavuteta, kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan alla kuvatulla 0,4 % suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

#### Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä 1.6.2022

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien toimihenkilöiden huhtikuun 2022 palkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Erä tulee ohjata toimihenkilön pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvan henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota niiden toimihenkilöiden palkkauksellisen aseman kehittämiseen, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän pätevyyteensä ja työsuorituksiinsa nähden. Toimihenkilöiden osaaminen ja työssä suoriutuminen tulee olla ohjaavana tekijänä.

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

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.6.2022 lukien 1,5 prosentilla.

#### Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä (vuorolisät, vastuulisä, sijaisuuskorvaus) korotetaan 1.6.2022 lukien 1,9 prosentilla.

#### Luottamusmieskorvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.6.2022 lukien 1,9 prosentilla.

### **Palkantarkistukset vuonna 2023**

Sopimusosapuolet tarkastelevat syys-lokakuun aikana palkkamallin toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä tämän työehtosopimuksen piirissä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.1.2023 mennessä toisen vuoden palkkaratkaisusta.

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset. Ensisijainen tapa toteuttaa palkantarkistukset on paikallinen palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus ja sen jakautuminen sovitaan liittojen välisissä neuvotteluissa 15.1.2023 mennessä.

Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 15.1.2023 mennessä, voi kukin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.1.2023 muille sopijaosapuolille.

### **4 Työehtosopimukseen tehtävät muutokset**

#### *5 § Matkustaminen*

Muutetaan 5 § Matkustaminen 1 kohta kuulumaan seuraavasti:

1 Toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työtehtävän edellyttämät työmatkat kokonaistaloudellisesti tarkoituksenmukaisella tavalla. Matkaan liittyvät yksityiskohdat selvitetään etukäteen. Ellei paikallisesti ole muuta 18 sovittu, noudatetaan Verohallinnon kulloinkin voimassa olevia verosta vapaaksi katsottavia matkakustannusten korvausten euro- ja tuntimääriä päivärahojen, ulkomaanpäivärahojen, ateriakorvauksen, yömatkarahan sekä kilometrikorvausten osalta.

Kun kyse on sellaisesta lähiliikkumisesta, ettei päivärahaa makseta eikä toimihenkilöllä ole ruokailutauon aikana mahdollisuutta aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan tai hän ei voi ruokailla kotonaan, työnantajan ruokalassa tai muussa työnantajan järjestämässä ruokailupaikassa, maksetaan toimihenkilölle ateriakorvaus.

Matka katsotaan alkaneeksi, kun toimihenkilö lähtee matkalle työpaikalta tai, milloin erikseen sovitaan, kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista, ja päättyneeksi silloin, kun toimihenkilö palaa työpaikalleen, ellei hän säännöllisen työajan päätyttyä palaa suoraan kotiin, jolloin matka katsotaan tällöin päättyneeksi. Päivärahaan oikeuttavat vuorokaudet lasketaan matkan alkamisesta matkan päättymiseen. Määräykset matka-ajan palkasta eivät vaikuta matkustamisvuorokausien laskemiseen.

Matkan alkamis- ja päättymispaikka selvitetään toimihenkilölle ennen matkalle lähtöä.

## 28 § Lomaraha

Muutetaan 28 § Lomaraha kuulumaan seuraavasti:

1 Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen rahana maksettavasta vuosilomapalkastaan. Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.

2 Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä ja puolet heti loman jälkeisenä yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti muuta sovita.

3 Lomaraha maksetaan myös jo edelliseltä 31.3. päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy tai irtisanotaan lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

Soveltamisohje:

Lomaraha maksetaan myös jo edelliseltä 31.3. päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavasta lomakorvauksen osalta, jos työnantaja irtisanoo toimihenkilön työsopimuksen taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä siten, että

- a) irtisanomisilmoitus annetaan toimihenkilölle tiedoksi ajalla 1.5.–30.9.; tai
- b) toimihenkilön työsopimus päättyy ajalla 1.5.–30.9.

Kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen yhteydessä lomarahaa ei makseta.

Lomarahaa ei makseta

- a) työntekijän itse irtisanoutuessa;
- b) työsopimuksen päättyessä työsopimukseen sisältyneen koeaikaehdon perusteella
- c) kun työsopimus irtisanotaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n nojalla toimihenkilöstä johtuvan tai hänen henkilöönsä liittyvän asiallisen ja painavan syyn takia;
- d) kun työsopimus puretaan työsopimuslain (55/2001) 8 luvun 1 §:n nojalla toimihenkilön työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella;
- e) kun työsopimussuhdetta pidetään purkautuneena työsopimuslain (55/2001) 8 luvun 3 §:n nojalla

4 Eläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaraha vuosilomakorvauksesta.

5 Toimihenkilölle, joka suorittuaan asevelvollisuuden palaa palvelusajan päätyttyä työhön, maksetaan lomarahaa siitä vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin asepalvelukseen astuessaan.

6 Paikallisesti voidaan sopia kirjallisesti lomarahaa vaihtamisesta vapaaseen. Sovittaessa lomarahaa voidaan vaihtaa joko kokonaan tai osittain palkalliseksi vapaaksi siten, että vapaapäivien määrä on puolet vapaaksi vaihdettavista lomarahaa vastaavista vuosilomapäivistä, jolloin 24 lomapäivää vastaavasta lomarahasta tulee 12 palkallista työpäivää vapaapäiväksi, ellei pääluottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu. Vapaan antamisajankohta on sovittava.

#### *43 § Muut määräykset*

Lisätään 43 §:ään uusi kohta 4, joka kuuluu seuraavasti:

4. Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Työntekijän niin halutessa työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista.

### **5 Muut muutokset**

#### *Jatkuva yhteistoimintamenettely*

Muutetaan Irtisanomissuojasopimuksen III Erinäisiä määräyksiä 8 § kuulumaan seuraavasti:

#### 8 § Jatkuva yhteistoimintamenettely

Paikallinen sopiminen jatkuvan yhteistoimintamenettelyn käytöstä

1 Työehtosopimuksen osapuolina olevien työnantajajärjestöjen jäsenyrityksissä, joissa työsuhteessa olevien palkansaajien lukumäärä on säännöllisesti yhteensä vähintään 20, voidaan sopia paikallisesti toimihenkilöitä koskevan jatkuvan yhteistoimintamenettelyn käytöstä.

2 Jatkuvan yhteistoimintamenettelyn käyttämisestä on sovittava kirjallisesti työnantajan ja toimihenkilöitä edustavan pääluottamusmiehen kesken tai muun yhteistoimintalain (1333/2021) 1 luvun 5 §:n tarkoittaman edustajan kanssa. Jos yrityksessä tai sen asianomaisessa toimipaikassa ei ole toimihenkilöitä edustavaa pääluottamusmiestä tai muuta edellä mainitun lain 1 luvun 5 §:n tarkoittamaa edustajaa, paikallinen sopimus voidaan tehdä työnantajan ja yrityksen tai sen asianomaisen toimipaikan kaikkien toimihenkilöiden kesken.

Jatkuvan yhteistoimintamenettelyn sisältö ja toteuttaminen

3 Jatkuva yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa työnantaja ja toimihenkilöitä edustava pääluottamusmies tai muu yhteistoimintalain (1333/2021) 1 luvun 5 §:n tarkoittama edustaja tai tällaisen puuttuessa

asianomaisen toimipaikan toimihenkilöt yhdessä, neuvottelevat toimipaikkapaikkakohtaisesti paikallisessa sopimuksessa (kohta 2) tai muutoin etukäteen sovituin määräajoin, kuitenkin vähintään kuusi (6) kertaa vuodessa, yhteistoimintalain (1333/2021) piiriin kuuluvista, erityisesti toimihenkilöasemassa olevan työvoiman käyttöön ja työvoimatarpeeseen liittyvistä asioista.

4 Jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä varten työehtosopimusosapuolet ovat tehneet esimerkkiluettelon kussakin neuvottelussa käsiteltävistä asioista. Esimerkkiluettelon mukaiset asiat käsitellään kussakin neuvottelussa siinä laajuudessa kuin kulloinkin on tarpeellista.

5 Jatkuvan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä voidaan kussakin neuvottelussa käsitellä suunniteltu työvoiman vähentäminen, joka tapahtuu lomauttamalla ja joka toimipaikkakohtaisesti kohdistuu samanaikaisesti yhteensä enintään yhdeksään tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevaan toimihenkilöön.

6 Tämän pykälän määräysten mukainen jatkuva yhteistoimintamenettely voidaan paikallisten osapuolten niin sopiessa toteuttaa yhdessä muiden työehtosopimusten soveltamispiirissä olevia palkansaajia koskevien jatkuvien yhteistoimintamenettelyjen kanssa, mikäli näin toteutettava menettely täyttää tämän sopimuksen mukaiset vaatimukset.

7 Jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa pidettävistä neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, jonka osallistujat allekirjoituksellaan hyväksyvät.

8 Mikäli jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä ei toteuteta sitä koskevan paikallisen sopimuksen (kohta 2) ja työehtosopimuksen näiden määräysten mukaisesti, noudatetaan yhteistoimintalakia (1333/2021) sellaisenaan.

Poikkeukset yhteistoimintalain (1333/2021) jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä käytettäessä

9 Jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa  
– työnantajalla on oikeus poiketa yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukaisesta vuoropuheluelvoitteesta 12 §:n tarkoittamia asioita lukuun ottamatta, 3 luvun 18 §:n muutosneuvottelujen osapuolia koskevasta säännöksestä sekä 19 §:n kirjallista neuvotteluesitystä ja tietojen antamista ja työ- ja elinkeinotoimistolle tehtävää ilmoitusta koskevista säännöksistä;  
– työnantajan katsotaan yhteistoimintalain (1333/2021) 3 luvun 23 §:n säännöksistä poiketen täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun jatkuvaa neuvottelumenettelyä toteutettaessa on yhden kerran neuvoteltu suunnitellusta enintään yhdeksään toimihenkilöön kohdistuvasta lomautuksesta toimihenkilöitä edustavan pääluottamusmiehen tai muun yhteistoimintalain (1333/2021) 1 luvun 5 §:n tarkoittaman edustajan kanssa tai edellä mainitun puuttuessa toimipaikan toimihenkilöiden kanssa yhteisesti.

## *Esimerkkiluettelo jatkuvassa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista*

Muutetaan irtisanomissuojasopimuksen III Erinäisiä määräyksiä 8 § liite esimerkkiluettelosta jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa käsiteltävistä asioista kuulumaan seuraavasti:

### **ESIMERKKILUETTELO Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen liitteenä 1 olevan irtisanomissuojasopimuksen 8 §:n tarkoittamaa jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa käsiteltävistä asioista**

Jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa käsitellään kussakin neuvottelussa tämän esimerkkiluettelon mukaisia teemoja siinä laajuudessa kuin kulloinkin on tarpeellista. Jatkuvan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä voidaan käsitellä myös muita yrityksen toimintaan ja henkilöstöön liittyviä asioita.

Talous:

- raportit; tilauskanta, tuloskehitys, kulurakenne, kannattavuus
- suunnitelmat; tilauskanta, liikevaihto, kulurakenne, kannattavuus

Projektien/työkohteiden tilanne:

- tarjotut työkohteet, ellei tilaaja edellytä salassapitoa
- tilaukset
- tarjouslaskennassa olevat kohteet, ellei tilaaja edellytä salassapitoa
- tarjouskilpailussa hävityt kohteet

Toiminnan tehostaminen:

- mahdolliset taloudelliset ja/tai tekniset toiminnan tehostamistoimenpiteet ja niiden henkilöstövaikutukset

Toimintaa koskevat palautteet:

- ulkoisten ja sisäisten asiakaspalautteiden käsittely ja niiden osalta toteutettavat/toteutetut toimenpiteet sekä niiden mahdolliset henkilöstövaikutukset

Henkilöstöresurssit:

- henkilöstötarve; resurssiennusteet työkohde- tai tehtäväkohtaisesti huomioiden pitkäaikaiset sijaisuustarpeet
- mahdollinen alihankinta ja vuokratyövoima; vaikutukset henkilöstötarpeeseen
- mahdollinen lomautustarve sekä toteutetut lomautukset
- mahdolliset lomat, työajanlyhennysvapaat; vaikutukset mahdolliseen lomautustarpeeseen

Henkilöstön kehittäminen:

- koulutussuunnitelmat ja niiden toteutus; vaikutukset mahdolliseen lomautustarpeeseen

Jos jatkuvalla yhteistoimintamenettelyllä poiketaan yhteistoimintalain (1333/2021) mukaisen jatkuvan vuoropuhelun velvoitteesta, tulee keskustelua käydä myös:

- työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä;
- työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muuten.

## *Lomautusilmoitus*

Muutetaan Irtisanomissuojasopimuksen III Erinäisiä määräyksiä 12 § siten, että lisätään uusi 1 kohta, jolloin tätä seuraavat kohdat siirtyvät yhden eteenpäin:

### 1 Lomautusilmoitus

Paikallisesti voidaan sopia toisin työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 4 §:n lomautusilmoituksesta. Sopimus voidaan tehdä pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämä ei koske työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 2 §:n mukaista sopimukseen perustuvaa määräaikaista lomauttamista.

## **Allekirjoituspöytäkirjaan**

### **5 Työryhmätyöskentely**

#### Revisiotyö

Liitot jatkavat työryhmätyötä, joka jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti käsittelee työehtosopimukseen liittyviä asioita yritysten kilpailukyvyyn ja toimihenkilötyön kehittämiseksi ja ryhtyy mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Työryhmä jatkaa sopimustekstien selkiyttämistyötä.

#### Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmätyöryhmän työtä jatketaan edelleen ja palkkausjärjestelmän käyttöönottoa edistetään työpaikoilla. Työryhmä selvittää naisten ja miesten väliset palkkaerot identtisissä tehtävissä ja valmistelee tarvittaessa keinoja sukupuolten välisten mahdollisten palkkaerojen poistamiseksi.

#### Perhevapaatyöryhmä

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja arvioi yhdessä uudistuksesta mahdollisesti aiheutuvia muutostarpeita työehtojen kehittämisessä kustannusneutraalilla tavalla.

### **6 Etätyötä koskeva ohje**

Liitot kannustavat yrityksiä hyödyntämään tehokkaalla tavalla tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä työaikajärjestelmiä.

Työnantaja päättää työnjohto-oikeutensa puitteissa, milloin etätyön tekeminen on mahdollista. Jos etätyötä tehdään, ennen sen käyttöönottoa voidaan käydä vuoropuhelua esimerkiksi seuraavista aiheista:

- Etätyön ja lähityön suhde
- Työvälineet ja niiden käyttö
- Tietoturva-asiat ja yrityksen tietoturvakäytännöt
- Työaika ja työajan seuranta
- Tavoitettavuus
- Työsuojelunäkökohdat
- Etätyön vakuutusturva

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksessä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa.

#### 7 Jatkuvan neuvottelun periaate

Teksti ennallaan.

#### 8 Rinnakkaissopimukset

Teksti ennallaan.

#### 9 Sopimuksen soveltamisalaa koskevat tulkintatilanteet

Teksti ennallaan.

#### 10 Yleissitovuus

Teksti ennallaan.

#### 11 Liitesopimukset

Teksti ennallaan.

Helsingissä 28.2.2022

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Sähkötekniset Työnantajat STTA ry

Ammattiliitto Pro ry