

**Pelti- ja teollisuuseristysalan
työehtosopimusratkaisu
8.11.2017-31.10.2020**

Sisältö

- 1. Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen voimaantulo ja voimassaolo*
- 2. Palkkaratkaisu*
- 3. Tekstimuutoksia*
- 4. Erinäisiä muita tekstiselvennyksiä ja –muutoksia*

1. Työehtosopimuksen voimaantulo ja voimassaolo

- Työehtosopimus on astunut voimaan 8.11.2017 ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muuta sovittu.
- Työehtosopimus on voimassa 31.10.2020 saakka edellyttäen, että liitot pääsevät sopimukseen 3. vuoden palkankorotuksista kevään 2019 aikana
 - mikäli palkantarkistusten rakenteesta ja suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 31.5.2019 mennessä, voi kumpikin liitto irtisanoa sopimuksen päättymään 31.10.2019

2. Palkkaratkaisu

Oikeudenmukaisuus – Kannustavuus – Aito yhteistyö

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Neuvottelut aidosti yritys- tai työpaikkatasolla
 - tiedetään menestystekijät, vaatimukset, muutospaineet
 - palkkaratkaisu mitoitetaan yrityksen tilanteen mukaan
 - talous-, tilauskanta-, työllisyystilanne
 - kustannuskilpailukyky markkinoilla
 - tuottavuuden kehittäminen
 - keskustellaan avoimesti ja perustellen yrityksen tai työpaikan tilanteesta
 - palkanmuodostuksen kannustavuus, palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Paikallista ratkaisua edesauttaa
 - yhteinen näkemys tilanteesta
 - tieto ja näkemys siitä, mihin palkankorotus perustuu
 - koskee yrityksen johtoa, esimiehiä, luottamusmiehiä ja työntekijöitä
 - yhteinen näkemys palkitsemisen kannustavuudesta ja oikeudenmukaisuudesta
 - johdon, esimiesten ja luottamusmiesten johdonmukainen toiminta

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Keskustellaan yrityksessä seurattavista tunnusluvuista
- Talouteen liittyvät, tilinpäätökseen perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta.
- Tilinpäätösanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat.
- Pääluottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus tutustua/perehtyä tunnuslukuihin, joilla seurataan em. seikkoja.
- Analyysin perusteella tutkitaan muun muassa yrityksen kehitystä suhteessa tavoitteisiin sekä verrattuna toimialan tilanteeseen ja kilpailijoihin.

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Tilauskannan ja työllisyyden kehitystä kuvaavat luvut ovat tulevaisuuden ennusteita – osaan asioista ei voida yrityksessä vaikuttaa, mutta omalla toiminnalla on keskeinen merkitys menestymiselle.
- Yrityksen pärjääminen on riippuvainen uusiutumiskyvystä, työyhteisön ilmapiiristä, yhteistyökyvystä, joustavuus- ja laatutekijöistä.
- Jokainen yksilö vaikuttaa yrityksen menestykseen. Johdon, esimiesten ja luottamusmiesten tulee löytää keinoja saada kaikki mukaan toiminnan kehittämiseen.

Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa työntekijää kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
 - on selvillä siitä, miten hän voi itse (ja ryhmän jäsenenä) vaikuttaa omaan palkkaansa
 - on saatava palautetta
 - avoin vuorovaikutus esimiehen kanssa – miten osaamista kehitetään edelleen
- Henkilökohtaisilla korotuksilla palkitaan osaamisesta, vastuunottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
 - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät

Palkitsemisen kannustavuus

- Tuottavuus paranee, kun palkankorotukset voidaan kohdentaa oikeudenmukaisesti ja kannustavasti.
- Palkitsemisen ylläpito on jatkuvaa toimintaa
 - yrityksen palkkapolitiikka

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista

Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan pääluottamusmiehen kanssa palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:

1.3.2018

Yleiskorotus 1,1 %

0,5 % yritys-tai työpaikkakohtainen erä

1.11.2018

Yleiskorotus 0,9 %

0,7 % yritys-tai työpaikkakohtainen erä

Paikallinen palkkaratkaisu

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2017 osalta 15.2.2018 mennessä ja vuoden 2018 osalta 15.10.2018 mennessä ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2017

- Mikäli yksimielisyyttä paikallisesta palkkaratkaisusta ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisu 1.3.2018 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
 - 1,1 % suuruisena yleiskorotuksena ja
 - 0,5 % suuruisena eränä henkilökohtaisiin palkankorotuksiin

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2018

- Mikäli yksimielisyyttä paikallisesta palkkaratkaisusta ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisu 1.11.2018 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
 - 0,9 % suuruisena yleiskorotuksena ja
 - 0,7 % suuruisena eränä henkilökohtaisiin palkankorotuksiin

Erän jako – ei paikallista palkkaratkaisua

- Erä jaetaan palkkaryhmittäin. Työnantaja jakaa erästä kullekin työntekijälle korotuksen, jonka suuruus on vähintään 0,1 % ja enintään 1,5 %.
- Erän jako tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen käyttöönottoa. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä selvitys koko henkilöstölle. Selvityksessä työnantaja yksilöi työntekijöittäin ilman henkilötunnisteita, miten erä on jaettu työpaikalla henkilömäärien ja korotusprosenttien perusteella palkkaryhmittäin tarkasteltuna. Mikäli selvitystä ei koko henkilöstölle ole tehty 28.2.2018 ja/tai 31.10.2018 mennessä, jaetaan erä yleiskorotuksena

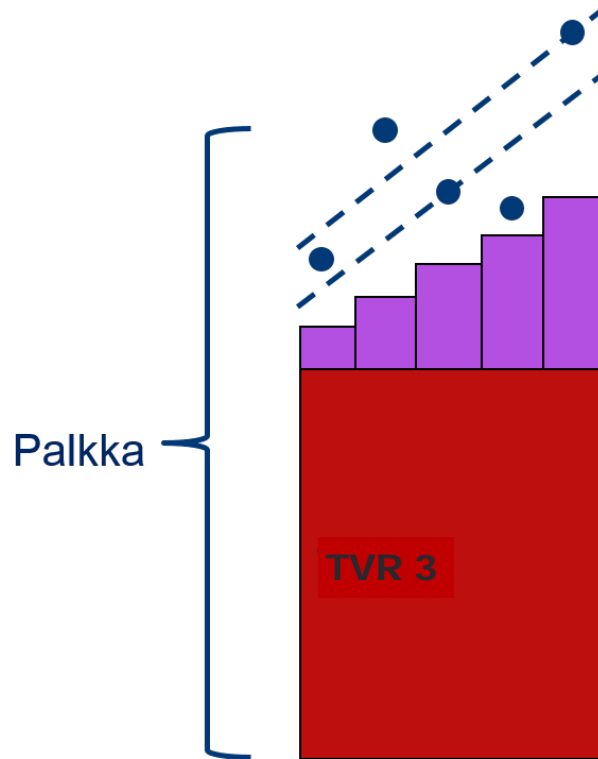
- Palkkaryhmät muodostuvat siten, että ensimmäiseen ryhmään kuuluvat TVR1, TVR2 ja TVR3 työt ja toiseen ryhmään kuuluvat TVR4 ja TVR5 työt
- Jos erää ei työpaikalla edellä mainitulla tavalla jaeta tai sovita työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sen muusta käytöstä, se jaetaan yleiskorotuksena.

Erän kohdentamisen esimerkkejä

Erän kohdentaminen henkilökohtaisiin korotuksiin

- Palkkarakenteen mukaisesti
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen mukaisesti
- Edellisessä Heko-arvioinnissa suoritustaan parantaneille
- Työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Suorituspalkoissa voidaan korottaa palkan eri osia korotuskertoimella 1,016 (=yleiskorotus + erä)

Palkankorotuksen kohdentaminen



Erän jako, esimerkki

- Yrityksessä on 50 työntekijää ja käytössä olevat TVR:t 1-5. 0,5%:n työpaikka- tai yrityskohtaisen erän jako:

| | | | |
|---|-------------|---|-------------|
| • <u>Palkkaryhmä 1. 20 työntekijää x 0,5% = 10%</u> | | <u>Palkkaryhmä 2. 30 työntekijää x 0,5% = 15%</u> | |
| • 1,5 % korotus 5 työntekijälle | 7,5% | • 1,5 % korotus 6 työntekijälle | 9% |
| • 0,2 % korotus 10 työntekijälle | 2% | • 0,4 % korotus 12 työntekijälle | 4,8% |
| • <u>0,1 % korotus 5 työntekijälle</u> | <u>0,5%</u> | • <u>0,1 % korotus 12 työntekijälle</u> | <u>1,2%</u> |
| • Yhteensä | 10% | Yhteensä | 15% |

Aikapalkan korotus

Korotus 1,1 % + 0,5 % henkilökohtainen korotus = 1,6 %

Aikapalkka 12,94 €/h

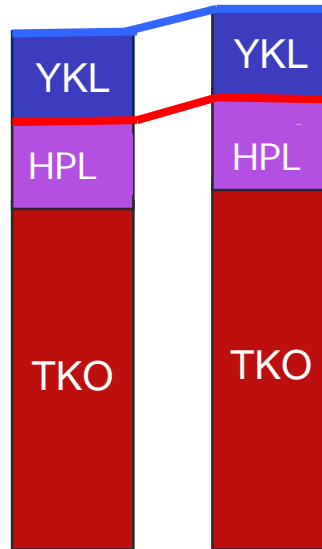
YKL = 0,29 €/h

HPL 14 %

HPL = 1,55 €/h

TVR 3:

TKO = 11,10 €/h



Aikapalkka 13,15 €/h

YKL = 0,30 €/h

HPL 14 %

HPL = 1,58 €/h

TVR 3:

TKO = 11,27 €/h

Suorituspalkkojen korotus

- Korotukset toteutetaan niin sanotulla korotuskertoimella. Voimassa olevia urakkahintoja, osaurakoiden kiinteitä osia ja yksikköhintoja sekä palkkiopalkkojen kiinteitä osia ja palkkio- eli yksikköhintoja korotetaan kertomalla ne palkkaratkaisun mukaisella korotuskertoimella.
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä tulee kohdistaa kaikkiin suorituspalkan osiin.

Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.3.2018

| Työnvaativuusryhmä | tuntipalkat |
|--------------------|-------------|
| | snt/t |
| 1 | 967 |
| 2 | 1044 |
| 3 | 1127 |
| 4 | 1218 |
| 5 | 1315 |

Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.11.2018

| Työnvaativuusryhmä | tuntipalkat |
|--------------------|-------------|
| | snt/t |
| 1 | 976 |
| 2 | 1054 |
| 3 | 1138 |
| 4 | 1229 |
| 5 | 1327 |

Vuorotyölisät

- Vuorotyölisät ovat 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

– Vuorotyö, ilta- ja yötyö

- Iltavuoro (esim. klo 14-22)

119 senttiä/t

- Yövuoro (esim. klo 22-6)

219 senttiä/t

Keskituntiansion korottaminen

- Palkankorotuksen toteutuksen aikaan käytössä olevaa keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran (yleiskorotus+erä).

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset

- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan sopimuskauden aikana 3,2 prosenttia 1.1.2018 alkaen.

Päälouottamusmiehen kuukausikorvaus

1.1.2018 alkaen

| Työpaikan työntekijöiden lukumäärä | Korvaus euroina / kk |
|------------------------------------|----------------------|
| | |
| 4 - 19 | 83 |
| 20 - 39 | 88 |
| 40 - 59 | 98 |
| 60 - | 108 |

Työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä ja kuukausikorvaus 1.1.2018 alkaen

| Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa | Korvaus euroina / kk |
|--|----------------------|
| | |
| 4 - 8 | 83 |
| 9 - 13 | 88 |
| 14 - 18 | 98 |
| 19 - | 108 |

3. Tekstimuutoksia

Tekstimuutoksia

- Työehtosopimuksen soveltamisala
- Koeajan pituus
- Irtisanotun työntekijän takaisinottaminen
- Telinetyön lisääminen työnvaativuusryhmiin
- Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus
- Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä ja vähentämisestä
 - Pekkaspäivien sopiminen työajaksi
 - Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen
- Isyysvapaan palkka

Työehtosopimuksen soveltamisala

- Soveltamisalamääräykseen on lisätty informaatio Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto – MTHL:n Työnantajat ry:n alatoimialoista.
- MTHL:n jäsenyritykset voivat harjoittaa muun muassa teollisuuseristystä, rakennuspeltityötä, telinetyötä sekä muita näihin rinnastettavia töitä.

Koeaika ja irtisanotun työntekijän takaisinottaminen

- Koeaika määräytyy työsopimuslain mukaisesti
 - mahdollistaa 6kk koeajan entisen 4kk sijasta
- Irtisanotun työntekijän takaisinottaminen määräytyy työsopimuslain mukaisesti
 - takaisinottoaika on 4kk entisen 9kk sijaan
 - Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 12 vuotta, takaisinottoaika 6kk
 - Työntekijän takaisinottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä, työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa tehtävällä, kirjallisella sopimuksella

Telinetyön lisääminen työnvaativuusryhmiin

- Työnvaativuusryhmiin 2 ja 3 on lisätty kirjaus telinetöistä
 - TVR 2: Vaativat ja raskaat aputyöt, helpot valmiiden osien asennustyöt, eristysten purkutyöt, telinealamiehen työt, telinetyöt lähtötasolta max. 3m kaidekorkeuteen
 - TVR 3: Helpot raudoitus- ja villoitustyöt, poimulevytyöt, ilmastointi- ja eristyslementtien asennustyöt, osien valmistus tehtaalla, telineasennustyöt
- Työnvaativuusryhmässä 4 oli jo aiemmin mainittuna vaativat telinetyöt

Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus

- Henkilökohtaisen pätevyyslisän suuruus on vähintään 3 % ja enintään 25 % työkohtaisesta palkanosuudesta.
- Työpaikan työntekijöille prosentteina määriteltujen pätevyyslisien keskiarvon tulee olla 10-15 %:n välillä.
- Muutokset tehdään seuraavan pätevyyslisän määrittelyn yhteydessä, kuitenkin viimeistään 31.8.2018 mennessä

Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä

- Aloitteen voi tehdä joko työnantaja tai työntekijöiden edustajana pääluottamusmies
- Perusteita sopimiselle voivat muun muassa olla:
 - Työvoiman lisätarve ja mahdollisuus ohjata työtä yrityksen omille ammattityöntekijöille
 - Työntekijän oma toive
- Kehyssopimus työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä siitä, että työntekijällä on mahdollista sopia toisin tasaamismäärästä enintään 48 tunnin/6 päivän osalta

- kehyssovimuksessa suositellaan mainittavan yksilösopimuksissa määriteltäviksi asioiksi
 - monestako tasaamisvapaapäivästä sovitaan
 - menettelytavat muutostilanteissa
 - etukäteen työtuntijärjestelmään merkittyjen tasaamisvapaiden sopiminen työajaksi
 - milloin sopimus tehdään ja sopimuksen voimaantulo
- Sopimukset tehdään kirjallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan
- Sopimiskäytännöistä annetaan selvitys pääluottamusmiehelle

- Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lisätyn säännöllisen työajan osalta työehtosopimuksen mukaan määräytyvä tasaamislisä.
- Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vastaavasti työehtosopimukseen kirjatun kaavan mukaan laskettu erillinen kuukausikorvaus kalenterivuoden kaikilta kuukausilta.

Sopiminen säännöllisen työajan vähentämisestä

- Työnantajan ja työntekijän välillä voidaan vuosittain sopia palvelusvuosilisän tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen
- Perusteita sopimiselle voivat muun muassa olla:
 - Vajaatyöllisyystilanne
 - Työntekijän oma toive
- Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen, osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan
- Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle aikapalkan suuruinen korvaus
- Sopimus tehdään kirjallisesti ja vaihtokäytännöistä annetaan selvitys pääluottamusmiehelle.
- Arkipyhäkorvaus maksetaan palvelusvuosilisävapaan ajaksi sattuvilta arkipyhiltä
- Palvelusvuosilisävapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia vuosiloman pituutta määrättäessä

Isyysvapaan palkka

- Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 9 kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta henkilökohtaisen aikapalkan mukaista palkkaa enintään kuuden arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.
- Työnantajalla on oikeus vähentää isyysvapaan palkasta samalta ajanjaksolta saatava isyysraha tai siihen verrattava muu korvaus lain tai sopimuksen perusteella.

4. Erinäisiä muita tekstiselvennyksiä ja –muutoksia

Muita tekstimuutoksia

- **Lapsen sairastuminen**

- huoltajan ansiotyöedellytykseen rinnastetaan myös estyminen osallistua lapsen hoitoon kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen vuoksi

- **Keskusjärjestösopimukset**

- Sopimukset on uudistettu liittojen välisiksi ja kirjoitettu uuden työehtosopimuksen osaksi

- **Ammatillinen koulutus**

- työehtosopimuksen tarkoittama ammatillinen koulutus on työntekijälle vapaaehtoista, eikä se ole työtehtävien suorittamista
- työntekijää velvoittava koulutus on oikeammin työntekoa ja se luetaan myös työajaksi
- erityyppisten koulutusten eroista on laadittu liittojen välillä kotisivuilta löytyvä tulkintaohje
- tärkeää on ennen koulutustilaisuutta työnantajan ja työntekijän välillä yhdessä todeta koulutuksen luonne

- **Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen**

- keskusjärjestösopimus on korvattu omalla ay-jäsenmaksujen perinnän menettelytapoja koskevalla pöytäkirjalla