

TEKNISEN HUOLLON JA KUNNOSSAPIDON TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 18.2.2022

1. Lähtökohdat

Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet 30.11.2021 saakka voimassa olleen sopimuksen uudistamisesta tästä allekirjoituspöytäkirjasta ja sen liitteestä ilmi käyvin muutoksin.

2. Sopimuskausi

Työehtosopimus on voimassa 18.2.2022 lukien 30.11.2023 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 31.10.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 30.11.2022.

3. Palkkaratkaisu

Sovittu palkkaratkaisu on tämän neuvottelutuloksen liitteenä 1.

4. Rakenteelliset muutokset

4.1. Muutetaan 6 §:n kohtaa 8. Työtuntijärjestelmän muuttaminen seuraavasti ja poistetaan pöytäkirjamerkintä:

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä. Muutoksesta voidaan ilmoittaa myös viimeistään toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä huomioiden työntekijän elämäntilanne. Mikäli muutoksesta ilmoitetaan em. tavalla viimeistään toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä, on työntekijälle maksettava 20,40 € kertalisä (1.3.2022 alkaen 20,81 €).

~~Pöytäkirjamerkintä: Työtuntijärjestelmän muuttamista toisena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä ja siitä maksettavaa kertalisää koskeva määräys on voimassa kokeiluna sopimuskauden ajan.~~

Työtuntijärjestelmää voidaan kuitenkin muuttaa myös työntekijän suostumuksella.

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, noin 4 viikkoa, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

4.2. Poistetaan 7 §:n 1. kohdan kappale A sekä poistetaan kappaleen B soveltamisohje:

A. Ylityötä tehdään työaikalaisissa säädetyin rajoituksin.

~~Ylityökorvauksen, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdan mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.~~

~~Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksone käytetään yksinomaan kalenterivuotta.~~

Soveltamisohje:

Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

~~Työaikalain mukaista ylityötä ja siten myös työaikakirjanpitoon merkittävää on työ, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan. Työaikalain mukaista ylityötä on kohdissa 2 ja 3 tarkoitettu ylityö.~~

B. Työaikalain (872/2019) 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärää koskeva tasoittumisjakso on enintään 12 kuukautta.

Ylityökorvauksen, jota seuraavassa kutsutaan ylityölisäksi, laskentaperusteena on tuntipalkkaisella työntekijällä työehtosopimuksen 12 §:n 5 kohdan mukainen keskituntiansio. Kuukausipalkkaisen työntekijän ylityölisän maksamisessa tarvittava tuntipalkka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

Työaikalain mukaista ylityötä ja siten myös työaikakirjanpitoon merkittävää on työ, joka ylittää työaikalain mukaisen säännöllisen työajan. Työaikalain mukaista ylityötä on kohdissa 2 ja 3 tarkoitettu ylityö.

Pöytäkirjamerkintä:

~~Kohta B tulee voimaan aikaisintaan 1.1.2020. Työnantaja voi 31.12.2020 saakka noudattaa joko A tai B kohtaa. Tämän jälkeen eli 1.1.2021 alkaen on voimassa vain B kohta.~~

4.3. Muutetaan 13 §:n kohdan 5. pöytäkirjamerkintää:

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m² ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä majoittamaan työntekijät yhden hengen huoneisiin, jos työkomennukset tai projektit jatkuvat yhdenjaksoisesti yli 3 viikkoa. Yhdenjaksoisuutta ei katkaise projektiin liittyvä käynti verstaalla tai lyhyt muutaman päivän siirtymä. ~~Tämä pöytäkirjamerkintää koskeva muutos on voimassa kokeiluna sopimuskauden ajan.~~

4.4. Työryhmät ja muuta

Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet (selviytymislauseke)

Taloudelliset ja muut vaikeudet sekä niiden toteaminen, tiedottaminen liitoille ja suunnitelma

Sopimisen työehtojen sopeuttamisesta pitää liittyä työpaikalla yhteisesti yhteistoimintaneuvottelujen aikana taikka muussa yhteydessä todettuun työnantajaa kohdanneeseen vakavaan taloudelliseen tai äkillisesti toteutuneeseen tuotannolliseen kriisiin, jonka vaikutuksia – kuten työvoiman vähentämisen välttämistä - toimenpiteellä voidaan ehkäistä tai rajoittaa.

Työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi voidaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen sopeuttamisesta myös työehtosopimuksen vähimmäisehdoista poiketen siten kuin jäljempänä on sovittu. Muilla taloudellisilla etuuksilla tarkoitetaan lauantaillisää, sunnuntaityölisää, vuorotyölisää ja olosuhteellisia sekä mahdollisuutta vaihtaa lomarahaa vapaaksi. Sopimus tehdään koskemaan yritystä tai sen osaa.

Työntekijän palkan tulee kuitenkin aina olla vähintään hänen peruspalkkansa suuruinen. Palkkatakuu ei kuitenkaan koske tilannetta, jossa sovitaan

täysimääräisen palkan maksun siirtämisestä myöhempään ajankohtaan. Palkan tai muun rahaerän maksuajankohdan ja rahasumman siirtämisen on tapahduttava palkkaturvasäännösten puitteissa.

Tällä kirjauksella ei rajoiteta työsopimusosapuolten keskinäistä sopimusvapautta eikä työnantajan yksipuolista oikeutta sopeuttaa työehtoja lain ja oikeuskäytännön mukaisesti.

Ennen työpaikalla käynnistettäviä neuvotteluja tulee niistä antaa tieto työehtosopimusosapuolille.

Osapuolilla on oikeus käyttää neuvotteluissa apunaan liittojen asiantuntijoita työnantajan taloudellisia vaikeuksia tai tuotannollista kriisiä koskevaan toteamiseen liittyen. Pääluottamusmiehen ja mahdollisesti käytettyjen asiantuntijoiden on pidettävä salassa neuvottelujen yhteydessä saadut työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot sen mukaisesti kuin työnantaja on ilmoittanut tietojen olevan salassa pidettäviä.

Neuvoteltaessa työpaikalla työehtojen sopeuttamista koskevasta sopimuksesta tulee työnantajan selvittää pääluottamusmiehelle avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne ja sen kehitysnäkymät.

Työnantajan on lisäksi neuvottelujen alkaessa esitettävä suunnitelma, jossa selostetaan kokonaisvaltaisesti yrityksen talouden tervehdyttämiseksi ja toimintaedellytysten turvaamiseksi toteutetut ja suunnitellut toimenpiteet. Tavoiteltu päämäärä toteutuu parhaiten silloin, kun se otetaan työnantajan kaikessa toiminnassa johdonmukaisesti huomioon. Suunnitelmaan sisällytetään paikallisten neuvottelujenaikana myös osapuolten yhteisiä tavoitteita ja kannanottoja sekä työnantajan mahdollisuus palauttaa säästyneitä palkkakuluja kriisin päätyttyä.

Sopimuksen kohteena olevien työehtojen heikennysten välttämättömyys ja kohtuullisuus

Työnantajan taloutta tai tuotannollista kriisiä vakauttavien sopeutusten palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskeviin työehtoihin tulee arvioida olevan välttämättömiä sopimuksen tavoitteet huomioon ottaen. Palkan alentamisen ja muiden taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen leikkausten tulee lisäksi olla suhteessa niillä saavutettaviin etuihin nähden. Osapuolten on tarpeen säännöllisesti arvioida työvoimakulujen säästön vaikutus työnantajan taloudelliseen tilanteeseen.

Toimenpiteiden tilapäisyys

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti siksi määräajaksi, jonka kuluessa työnantajan taloudellisen tilanteen arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan. Työnantajan on kohdeltava sopeuttamistoimien kohteena olevaa henkilöstöä tasapuolisesti. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 2 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jos sopimuksen jatkamiselle ei enää ole asiallisia perusteita.

Työryhmät

Työehtosopimuksen muutostarpeita ja kehittämistä koskeva työryhmä

Työryhmä selvittää työlainsäädännön muutosten, erityisesti perhevapaaudistuksen ja yhteistoimintalain uudistuksen, vaikutuksia työehtosopimukseen. Yhteistoimintalain osalta osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana mm. vuoropuhelusta saatuja kokemuksia ja arvioivat erityisesti yhteistoimintalain 2 lukuun liittyviä paikallisen sopimisen kehittämistarpeita.

Perhevapaaudistuksen osalta liitot toteavat, että sopimuskauden aikana tulevat perhevapaita koskevat lainsäädäntömuutokset eivät vaikuta työehtosopimuksessa määriteltyihin äitiys- tai isyysvapaan palkallisiin jaksoihin. Äitiys- ja isyysvapaan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti laissa määriteltyjen vapaiden nimikkeistä riippumatta. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja huomioi yhdessä sovittavalla tavalla kustannusneutraalisti uudistuksesta aiheutuvat muutostarpeet työehtojen kehittämisessä.

Palkkausjärjestelmän kehittämistä koskeva työryhmä

Työryhmä tarkastelee sopimuskauden aikana työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään ja palkkarakenteeseen liittyviä määräyksiä ja tekee yhdessä sovitut muutosehdotukset niihin. Tarkastelussa otetaan huomioon sopimusallalla toimivien yritysten tarpeet kehittää toimintaansa ja varmistaa kilpailukyky palveluliiketoiminnan erityispiirteet huomioon ottaen. Osana tätä kokonaisuutta on huomioitava alan luonteesta johtuva tarve teettää liikkuvaa työtä. Työryhmä selvittää myös mahdollisuuksia kehittää paikallista sopimista palkkausjärjestelmään ja palkkarakenteeseen liittyen.

Työssäjaksamista ja työkyvyn ylläpitämistä koskeva työryhmä

Tarkastettu

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

PALKKARATKAISU, allekirjoituspöytäkirja liite 1

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2022

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 25.2.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä viimeistään 25.3.2022 mennessä. Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Vuosi 2023

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset. Ensisijaisena vaihtoehtona on paikallinen palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus ja sen jakautuminen sovitaan osapuolten neuvotteluissa lokakuun 2022 loppuun mennessä. Osapuolet tarkastelevat syys-lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä

arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä työehtosopimuksen soveltamisalalla. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.10.2022 mennessä 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 30.11.2023 jälkeiselle ajalle. Mikäli 1.3.2023 toteutettavan toissijaisen vaihtoehdon mukaisen palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen lokakuun 2022 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 30.11.2022. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 14.10.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

B. Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

C. Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

D. Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen palkanosuus

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) säilyvät yleiskorotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruusina.

F. Keskituntiansion korotus

Palkankorotuksen toteutuksen aikaan käytössä olevaa keskituntiansiota korotetaan palkankorotuksen verran.

Taulukot, lisät ja korvaukset:

Taulukot: taulukoita korotetaan 1.3.2022 2,0 %. Jos paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä. Lisät ja korvaukset: lisiä ja korvauksia korotetaan 1.3.2022 2,0 %.

Tehtäväpalkat

Tehtäväkohtaiset tuntipalkat palkat 1.3.2022 alkaen:

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset palkat	Henkilökohtaiset peruspalkat (%)					
		5 %	7 %	12 %	16 %	21 %	26 %
1	9,48	9,95	10,14	10,62	11,00	11,47	11,94
2	10,14	10,65	10,85	11,36	11,76	12,27	12,78
3	10,85	11,39	11,61	12,15	12,59	13,13	13,67
4	11,61	12,19	12,42	13,00	13,47	14,05	14,63
5	12,42	13,04	13,29	13,91	14,41	15,03	15,65
6	13,29	13,95	14,22	14,88	15,42	16,08	16,75
7	14,22	14,93	15,22	15,93	16,50	17,21	17,92

Tehtäväkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Erilliset lisät 1.3.2022 alkaen

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa
senttiä/tunti
62

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus
senttiä/tunti
47

Vuorotyö, ilta- ja yötyö
senttiä/tunti
Iltavuoro 125
yövuoro 231

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä
senttiä/tunti
231

Luottamusmiessopimus

Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.3.2022 alkaen euroa
10 – 19	81
20 - 49	89
50 - 99	96
100 – 149	114
150 – 199	138
200 – 249	161
250 – 399	189
400-	225

TT-SAK Yleissopimus

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus/kk 1.3.2022 alkaen euroa/kk
4 - 15 tuntia	81
16 - 33 ”	89
34 - 55 ”	96
56 - 79 ”	114
80 - 95 ”	138
96 -139 ”	161
140 -159 ”	189
160 tuntia/ kokonaan työstä vapautettu	225