

ENERGIATEOLLISUUS RY
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY
SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

6.5.2020

SÄHKÖALAN TES ENERGIA-ICT-VERKOSTO TYÖEHTOSOPIMUKSEN NEUVOTTELUTULOS

1 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 6.5.2020 ja on voimassa 31.3.2022 saakka.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset 2020 ja 2021

Vuosi 2020

Työntekijöiden tuntipalkkoja ja kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 1.9.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2021

Työntekijöiden tuntipalkkoja ja kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 1.8.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,4 % suuruisella yleiskorotuksella.

Lisäksi 1.8.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,6 % laskettuna tunti- ja kuukausipalkoista.

2.2 Vaativuuden mukaiset palkat

Vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan 1.9.2020 ja 1.8.2021 tai lähinnä niiden jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksen määrällä.

2.3 Erilliset lisät

Erillisiä lisiä samoin kuin paikallisesti sovittuja lisiä korotetaan 1.9.2020 ja 1.8.2021 tai lähinnä niiden jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksen määrällä.

2.4 Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavat korvaukset

Korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 1.9.2020 ja 1.8.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksen määrällä.

2.5 Urakkahinnat

Kiinteitä urakkahintoja ja keskeneräisiä urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta korotetaan 1.9.2020 ja 1.8.2021 tai lähinnä niiden jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksen määrällä.

3 Sopimuskauden aikaiset työryhmät ja toimeksiannot

3.1. Palkkausjärjestelmän toimivuus vesiliiketoiminnassa

Työryhmän tehtävänä on selvittää palkkausjärjestelmän toimivuutta vesiliiketoiminnassa, miltä osin palkkausjärjestelmää tulisi mahdollisesti kehittää sekä miten palkkausjärjestelmässä voidaan huomioida vesiliiketoiminnan erityispiirteet.

4 Siirtymäsäännöt

Vuosina 2007-2017 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

5 Keskeytymätön kolmivuorotyö

Työehtosopimuksen 1.10.2014 – 31.1.2017 allekirjoituspöytäkirjan 4. kohdan mukainen keskeytymättömän kolmivuorotyön määräyksiä uudistava työryhmä jatkaa toimintaansa, kunnes osapuolet yhdessä toteavat työryhmän työn päättyneen.

Allekirjoituspöytäkirjan (20.12.2011) 6.2 ja 6.3 kohdat ovat edelleen voimassa.

6 Paketoidut asiat

Sopijaosapuolten välisen työehtosopimuksen 20.12.2011 allekirjoituspöytäkirjan kohtia 10 (Erittäin liikaisen työn lisä), 11 (Tunnelilisiä), 12 (Ylitöiden pyörityssääntö) ja 13 (Varallaolo) sovelletaan yrityksissä 20.12.2011 vallinneen tilanteen mukaisesti, kunnes sopijaosapuolet toisin sopivat.

7 Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten määrät määräytyvät sopimuskauden aikana verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

8 Tutustu työelämään ja tienaa-kesäharjoitteluohjelma

Todettiin, että osapuolten välillä on sovittu ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman jatkamisesta vuosina 2020 ja 2021.

9 Palkkausjärjestelmä

9.1 Sopijaosapuolet korostavat, että palkkausjärjestelmän toimivuuden takia henkilökohtaisia palkanosia tarkistettaessa käytetään hyväksi pätevyysarviointien tuloksia.

9.2 Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tehtävän vaativuustason nousu johtaa palkankorotukseen, jonka suuruus määräytyy uuden tehtävän vaativuuden sekä työntekijän pätevyys- ja työsuorituksen arvioinnin perusteella.

9.3 Jos työntekijän pätevyys ja työsuoritus vaativammassa tehtävässä eivät vastaa tasoltaan aikaisemmassa tehtävässä saavutettua pätevyyttä ja työsuoritusta, yhdessä esimiehen kanssa tehdään suunnitelma pätevyyskehittämiseksi. Esimies ja työntekijä arvioivat pätevyyskehittämistä kolmen - kuuden kuukauden kuluessa tehtävän vaativuuden muutoksesta ja toteavat yhdessä ne alueet, joita työntekijän tulee kehittää, jotta pätevyys ja työsuoritus vaativammassa tehtävässä paranisivat ja johtaisivat palkan nousemiseen. Mikäli muuta ei sovita eikä suunnitelmaa työntekijän pyynnöstä huolimatta laadita, voidaan suunnitelman laatimatta jättäminen saattaa 89 kohdan mukaiseen käsittelyyn.

10 Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

11 Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

12 Jatkuvan neuvottelun periaate

Muilta osin osapuolet jatkavat vireillä olevien ja esille nousevien asioiden käsittelyä jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

13 Työajan pidentämisen siirtymäsäännös

Vuonna 2020 jo tehtyjen työajan pidentämistuntien osalta menetellään aikaisemmin voimassa olleen työehtosopimuksen 21 kohdan mukaisesti.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta siirrytään työajan lyhentymistä vastaavaan vuosityöaikaan 1.1.2021 taikka yrityksessä / työpaikalla käytössä olevan tasoittumisjakson alusta. Osapuolet asettavat työryhmän sopimaan muutoksen teknisestä toteuttamisesta. Työryhmän määräaika päättyy 30.11.2020.

Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Työaika lyhenee 24 tunnilla, seuraavilla tekstimuutoksilla

11 Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä

Uusi 11.4. Työaikalain mukaisen enimmäistyöajan tasoittumisjakson pituus on enintään kaksitoista kuukautta. Paikallisesti voidaan sopia tasoittumisjaksosta toisin.

13 Yötyö ja liukuva työaika

Paikallisesti voidaan sopia toisin työaikalain yötyötä koskevista määräyksistä ja työaikalain mukaisista liukuvan työajan rajoista sekä enimmäiskertymästä. Liukuvan työajan seurantajakso on enintään 12 kuukautta, ellei muusta sovita.

16 Viikkolepo

Mikäli työntekijälle ei työviikon aikana ole ollut mahdollisuutta antaa työaikalain mukaista viikkolepoa, korvataan sinä aikana tehty työ maksamalla tuntipalkkaiselle työntekijälle varsinaisen palkan lisäksi ao. tunneilta keskituntiansion mukainen korvaus ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle kuukausipalkan lisäksi ao. tunneilta tuntipalkka 100 prosentilla korotettuna tai antamalla vastaava määrä vapaata viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. Tästä kohdasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

Soveltamisohje: Tällä ei muuteta aiempia viikoittaisen vapaa-ajan käytäntöjä.

21 Työaikamääräyksistä poikkeaminen

21.1 Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa työntekijälle kalenterivuoden aikana työtuntijärjestelmän ulkopuolella enintään 8 tuntia työnantajan järjestämää työntekijän ammatillista tai työturvallisuusosaamista kehittävää ja/tai ylläpitävää koulutusta. Edellä mainittuihin koulutus- ja kehittämistilaisuuksiin käytetty aika on säännöllistä työaika, jolta maksetaan tuntipalkan mukainen korvaus ja kuukausipalkkaiselle maksetaan ns. yksinkertainen tuntipalkka, joka saadaan työehtosopimuksen kohdan 45 jakajaa noudattaen. Koulutus- ja kehittämistilaisuuksiin käytettyä aikaa ei lueta työaikaan ylityötä korvattaessa. Koulutus- ja kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

Koulutus- ja/tai kehittämistilaisuudet järjestetään ensisijaisesti paikallisesti sopien.

Ellei muuta sovita, koulutus voidaan järjestää syyskuun – toukokuun välisenä aikana, pois lukien arkipyhäviikot sekä sunnuntait. Koulutuksen ajankohdasta tulee työnantajan antaa ilmoitus vähintään 14 vuorokautta aikaisemmin. Työnantaja korvaa aiheutuneet kulut työehtosopimuksen kohdan 70.2 mukaan.

21.2 Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin.

26 Varallaolo

26.1 Varallaolo on järjestely, jossa työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen pysyttelemään sellaisessa valmiudessa, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön.

26.2 Varallaoloon liittyvistä keskeisistä asioista sovitaan paikallisesti työehtosopimuksen 4.3 kohdan mukaisia menettelytapoja noudattaen. Sovittavia asioita ovat esim. aika, jonka kuluessa työntekijän tulee kutsun saatuaan olla työnantajan käytettävissä, maksettava korvaus sekä käytettävä varallaolojärjestelmä. Sopimus laaditaan kirjallisena.

26.3 Varallaolotunneilta maksetaan korvauksena 30-50 prosenttia tunti- tai kuukausipalkasta sidonnaisuusasteesta riippuen.

26.4 Paikallisesti voidaan sopia erilaisista varallaolojärjestelmistä, korvauserusteista ja varallaolokorvauksen vaihtamisesta palkalliseen työaikaan rinnastettavaan vapaaseen.

26.5 Varallaolijaan ei sovelleta hälytystyötä koskevia määräyksiä.

35 Ansion määräytyminen

35.2 Vaativuusluokitusta ja sen perusteella määräytyvää palkkaa ei sovelleta harjoittelijoihin, kesätyöntekijöihin eikä uusiin alalle tuleviin oppisopimusoppilaisiin, elleivät he jo ole valmistuneet ammattiin ja työskentele koulutuksensa mukaisissa tehtävissä.

Oppisopimusoppilaalle maksetaan vähintään vaativuustason yksi (vmp1) mukaista palkkaa. Työaika määräytyy yrityksessä käytettävän tavanomaisen työaikamuodon mukaisesti ja oppilaaseen noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan.

Työntekijän, joka on työsuhteessa työnantajaan ja aloittaa oppisopimiskoulutuksen esim. ammattitutkintoon, palkkaa ei alenneta.

36 Tehtävän vaativuuden mukainen palkka

36.7. Yrityksen palvelukseen tulevalle uudelle työntekijälle voidaan maksaa enintään kuuden kuukauden pituiselta ajalta palkkaa, joka on 85 prosenttia ao. vaativuustason mukaisesta palkasta. Edellytyksenä on, että työtehtävä on arvioitu aiemmin vaativuudenarviointijärjestelmää käyttäen.

90 Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen

90.1 Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, allekirjoittaneiden työntekijäjärjestöjen jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain järjestöjen ilmoittamille pankkitileille.

90.2 Osapuolet suosittelevat, että työnantajat toimittavat työntekijäkohtaisen selvityksen jäsenmaksutilityksistä sähköisesti kuukausittain tai kolmen kuukauden välein ammattiliitoille.

90.3 Pidättäminen suoritetaan siten, kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä 13.1.1969 allekirjoitetussa pöytäkirjassa on erikseen sovittu.

90.4 Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

90.5 Mikäli työntekijä ei työsuhteen päättyessä tee jäsenmaksun peruutusilmoitusta, on työnantajan huomautettava hänelle tästä.

Helsingissä 6.5.2020

ENERGIATEOLLISUUS RY
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY
SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY