

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus voimassa 15.2.2023 – 30.11.2024

Uusi työehtosopimus

- Sopimus on voimassa 15.2.2023 – 30.11.2024
- Sopimus on kaksivuotinen ja sisältää palkkaratkaisun sekä vuodelle 2023 että 2024

Palkkaratkaisu vuosille 2023 ja 2024

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:

2023:

- **355 euron** suuruisen kertakorvaus **maaliskuun 2023** normaalin palkanmaksun yhteydessä sekä
- 1.4.2023 yleiskorotus 3,5 %

1.2.2024:

- Yleiskorotus 2,0 %
- Yritys- ja työpaikkakohtainen erä 0,5 %

Vuosi 2023

Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2023

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2023 osalta 15.3.2023 mennessä.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.
 - Myös paikallisessa palkkaratkaisussa voidaan ottaa käyttöön kertaerä.
- Mahdollista sopia paikallinen palkkaratkaisu koko sopimuskauden osalta (2023 ja 2024)

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan

- 1. maaliskuun** normaalin palkanmaksun yhteydessä **355 euron** kertakorvaus sekä
- 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotus 3,5 %.

Ei paikallista palkkaratkaisua (2023)

Kertakorvaus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan työpaikalla jokaiselle työntekijälle kertakorvaus, joka on 355 euron suuruinen kokoaikaiselle työntekijälle
 - Korvaus on kertaluonteinen ja se maksetaan samansuuruisena jokaiselle kokoaikaiselle työntekijälle
- Kertakorvaus maksetaan maaliskuun 2023 normaalin palkanmaksun yhteydessä
- Kertakorvaus ei vaikuta keskituntiansion tai vuosilomapalkan laskentaan

Ei paikallista palkkaratkaisua (2023)

Kertaerän maksamisen työntekijäkohtaiset edellytykset

- Maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on
 - alkanut viimeistään 1.2.2023 ja
 - on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa
- Palkattomien poissaolojen yhteydessä paikallisesti voidaan sopia tarkoituksenmukainen maksutapa ja –ajankohta

Ei paikallista palkkaratkaisua (2023)

Yleiskorotus

- Lisäksi mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, palkkoja korotetaan 3,5 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Myös taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 3,5 %
 - Päivitetty työehtosopimukseen

Vuosi 2024

Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2024

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2024 osalta 19.1.2024 mennessä.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2024

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan 1.2.2024

1. Yleiskorotus 2,0 %
2. 0,5 % yritys ja työpaikkakohtainen erä

Ei paikallista palkkaratkaisua (2024)

Yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 2,0 % suuruinen yleiskorotus viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Myös taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,0 %
 - Päivitetty työehtosopimukseen

Ei paikallista palkkaratkaisua (2024)

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Lisäksi mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,5 % suuruinen yritys- tai työpaikkakohtainen erä
 - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Työpaikalla pitää olla pätevyyden mittaamiseen menetelmä, jonka perusteella korotuksia voidaan kohdentaa
- Jaettaessa yrityskohtaiset korotukset suoritusten perusteella, toimiva tapa kohdentamisessa on yko/hpl -suhde, joka kohdentaa korotuksen oikeudenmukaisesti palkkarakennetta tukien
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä jaetaan suorituspalkkoihin yleiskorotuksena
- Monitoimipaikkaisessa yrityksessä erä jaetaan työpaikoittain

Ei paikallista palkkaratkaisua

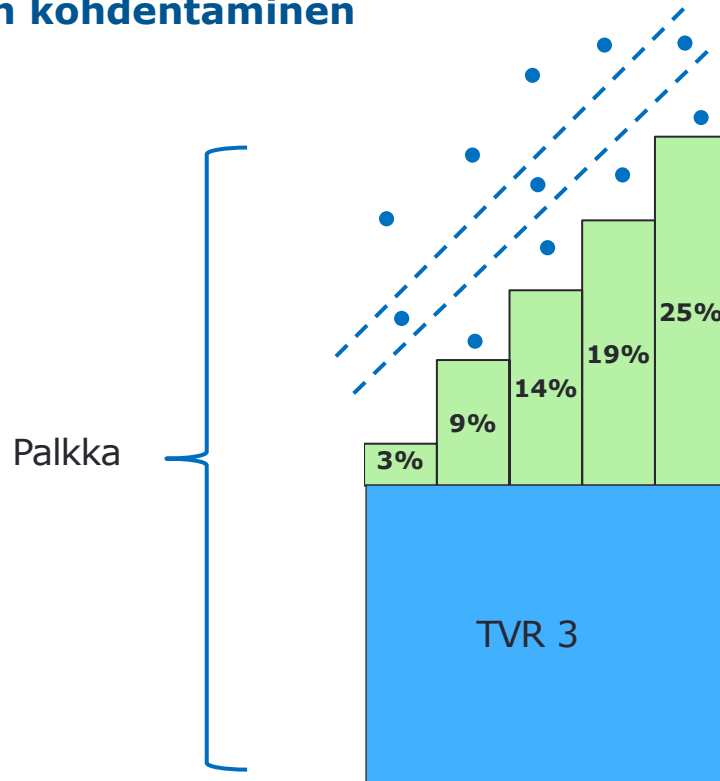
- Ohjaavina tekijöinä henkilökohtaisten korotusten kohdentamisessa ovat
 - Mahdollisten vinoumien oikaiseminen
 - Ammattitaito ja osaaminen
 - Oikeudenmukainen palkkarakenne ja palkkaporrastus
 - Palkanmuodostuksen kannustavuus

Erän kohdentamisen esimerkkejä

Erän kohdentaminen henkilökohtaisiin korotuksiin

- Palkkarakenteen mukaisesti
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen mukaisesti
- Edellisessä hpl-arvioinnissa suoritustaan parantaneille
- Työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Suorituspalkoissa voidaan korottaa palkan eri osia korotuskertoimella 1,025 (=yleiskorotus + erä)

Palkankorotusten kohdentaminen



Erän jako esimerkkejä

Työpaikalla on yhteensä 24 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 12 % ($0,5\% \times 24 = 12\%$). Työnantaja jakaa erästä 13 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu kolmeen korotusryhmään :

5 työntekijää	korotus 0,5 %	$5 \times 0,5 \% = 2,5 \%$
5 työntekijää	korotus 1,0 %	$5 \times 1,0 \% = 5,0 \%$
3 työntekijää	korotus 1,5 %	$3 \times 1,5 \% = 4,5 \%$

Yhteensä 12 % / 24 työntekijällä = 0,5 % / työntekijä

Erän jako esimerkkejä

Työpaikalla on yhteensä 72 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 36 % ($0,5\% \times 72 = 36\%$). Työnantaja jakaa erästä 43 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu neljään korotusryhmään:

20 työntekijää	korotus 0,5 %	$20 \times 0,5\% = 10,0\%$
12 työntekijää	korotus 0,8 %	$12 \times 0,8\% = 9,6\%$
7 työntekijää	korotus 1,2 %	$7 \times 1,2\% = 8,4\%$
4 työntekijää	korotus 2,0 %	$4 \times 2,0\% = 8,0\%$

Yhteensä 36 % / 72 työntekijällä = 0,5 % / työntekijä



Erän jako esimerkkejä

Työpaikalla on yhteensä 52 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 26 % ($0,5\% \times 52 = 26\%$). Työnantaja jakaa erästä kaikille työntekijöille korotuksen, työntekijät jaettu 4 korotusryhmään:

26 työntekijää	korotus 0,2 %	$26 \times 0,2\% = 5,2\%$
12 työntekijää	korotus 0,4 %	$12 \times 0,4\% = 4,8\%$
12 työntekijää	korotus 1,0 %	$12 \times 1,0\% = 12,0\%$
2 työntekijää	korotus 2 %	$2 \times 2,0\% = 4,0\%$

Yhteensä 26 % / 52 työntekijällä = 0,5 % / työntekijä

Ei paikallista palkkaratkaisua

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä, selvitys koko erän käytöstä

- Korotusten toteuttamista seuraavan kuukauden aikana työnantaja antaa selvityksen, miten korotukset ovat kohdentuneet
 - Yko / hpl -suhteessa
 - Hpl -portaittain
 - Palkkaryhmittäin
 - Yli ja alle 60-vuotiaille
 - Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden suhteessa

Ei paikallista palkkaratkaisua

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä, selvitys koko erän käytöstä

- Lisäksi työnantaja antaa selvityksen toissijaisessa vaihtoehdossa määriteltyjen korotusten käyttämisestä kokonaisuudessaan työntekijöiden palkkojen tarkistamiseen sekä erän kohdentamisesta
 - Palkkasumma ennen palkantarkistuksia ja palkkasumma palkantarkistusten jälkeen
 - Jos työnantaja ei ole käyttänyt koko erää palkantarkistuksiin, työnantaja korjaa virheen ja maksaa erotuksen työntekijöille
- Selvityksestä ei saa käydä ilmi yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja
- Selvitys annetaan viimeistään 29.2.2024

Uuden työehtosopimuksen mukaiset lisät ja korvaukset

Korotusten huomioiminen KTA:ssa

Vuorotyölisät

- 1.4.2023 alkaen
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 129 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22 – 06) 239 senttiä/t
- 1.2.2024 alkaen
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 132 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22 – 06) 244 senttiä/t

Keskituntiansio ja kuukausikorvaukset

- Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.
 - Ensin lasketaan ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansio, jota korotetaan henkilökohtaisen palkankorotuksen verran.
 - Näin laskettu keskituntiansio otetaan käyttöön toukokuun alusta 2023
 - Huom! Kertakorvaus ei vaikuta KTA:n laskentaan.
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 1.4.2023 alkaen 3,5 prosenttia ja 1.2.2024 alkaen 2,0 prosenttia
 - Työehtosopimuksessa päivitetty taulukot, joista ilmenee uusi korvausten määrä

Tekstimuutokset

13 § Muita korvauksia ja etuja

Momentti 8. muutokset

- Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä työnantajan kanssa sovitun työhön liittyvän ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon...
- Ammattitutkintopalkkioita korotetaan työehtosopimuskauden alusta lukien seuraavasti:
 - Ammattitutkinto 300 euroa (aiemmin 200 euroa)
 - Erikoisammattitutkinto 400 euroa (aiemmin 300 euroa)



23.2 Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset

- Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksiä muutetaan
 - Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos
 - työntekijä on ollut luvattomasti poissa työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä tai
 - työntekijä on ollut poissa työstä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä **tai** sen jälkeen seuraavana työpäivänä **ilman hyväksyttävää syytä** taikka
 - **arkipyhä on palkattoman jakson sisällä**
 - Poikkeuksena arkipyhä, joka sattuu taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi
 - Palkattomalla jaksolla ei tarkoiteta esimerkiksi tilannetta, jossa arkipyhän ympärille on sijoitettu vapaita työajan tasaamiseksi tai jossa arkipyhä jää vuorovapaiden ”sisälle”

31.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Synnyttävälle vanhemmalle yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä raskausvapaan alkamispäivästä lukien
 - Edellytys, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa
- Ei-synnyttävälle vanhemmalle vanhempainvapaan ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä
 - Edellytys, että työsuhde on jatkunut vähintään 9 kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista

31.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan
 - sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua lapsen ei synnyttävää vanhempaa, joka on lapsen huoltaja;
 - sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä; sekä
 - sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettua lapsen adoptoinutta henkilöä.
 - **Huom.** Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiasta lasta.

5 § Momentti 5. Palkkaustavat

- Urakkahinnoittelun ulkopuolella olevan urakkatyön hinnoittelua koskevan määräyksen tekstiä on selkiytetty.
 - *Urakkahinnoittelun ulkopuolella oleva urakkatyö on hinnoiteltava niin, että palkka normaalilla urakkatyövauhdilla työskenneltäessä on 25 % työn työkohtaista palkkaa korkeampi.*

15 § 7. Momentti Korvaava työ

- korvaavaa työtä koskevaa määräystä on täsmennetty siten, että korvaavaa työtä koskevia ko. kohdan määräyksiä ja ohjeistusta on noudatettava silloinkin, kun korvaavaa työtä kutsutaan toisella nimellä.

Muuta sovittua

Palkkauskokeilu

- Palkkauskokeilua jatketaan
- Paikallisesti voidaan sopia muustakin palkkausjärjestelmästä kuin mitä työehtosopimuksen 4 ja 5 pykälissä säädetään
 - palkan tulee olla vähintään TVR1 + 3%.
 - poikkeuksena erityisryhmien palkat.
- Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen kanssa kirjallisesti
 - irtisanomisaika on kuusi kuukautta ellei ole muuta sovittu.
- Mikäli paikallinen palkkausjärjestelmä irtisanotaan, irtisanomisajan jälkeen siirrytään työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään ja aiemmin käytössä olleisiin henkilökohtaisiin aikapalkkoihin.

Työaikakokeilu

- Työaikakokeilua jatketaan
- TES 8§ (säännöllinen työaika) mukaisista määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sopien.
 - koskee vain päivä- ja kaksivuorotyötä.
 - sopimuksella ei voida poiketa työaikalain pakottavista määräyksistä.
- Sopiminen kaksivaiheista
 - työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia ensin kehys sopimus.
 - työntekijä voi tämän jälkeen halutessaan sopia esimiehensä kanssa kehys sopimuksen toteuttamisesta.
- Kokeiluun perustuvien sopimusten keskeisestä sisällöstä on annettava tieto liitoille ennen sopimuksen käyttöönottoa.

Työaikakokeilu

- Kokeiluun perustuvat sopimukset on tehtävä 30.11.2024 mennessä, ja niiden toteuttaminen voi jatkua vuoden 2025 loppuun saakka.
- Sopimalla on mm. mahdollista lisätä (tai vähentää) säännöllistä työaikaa vuositasolla työaikalain sallimaan keskimääräiseen enimmäismäärään eli 40 viikkotuntiin saakka.
 - Sopia voidaan esimerkiksi:
 - työtuntijärjestelmän mukaisten vapaapäivien muuttamisesta säännölliseksi työajaksi
 - säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan enimmäismäärästä ilman velvoitetta tasoittaa työaikaa alle työaikalain säännöllisen työajan
 - tasaamisvapaan (pekkasten) määrästä tai niiden siirtämiskäytännöistä.

Työryhmät

Työryhmät

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus

- Palkkaus- ja työaikakysymykset -työryhmä