

**TALOTEKNIikka-ALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
TOIMIHENKILÖILLE
17.4.2025–29.2.2028**

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry
Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Ammattiliitto Pro ry

SISÄLTÖ

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028	1
TYÖEHTOSOPIMUS TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖILLE	20
A YLEISET MÄÄRÄYKSET	20
1 § Sopimuksen soveltamisala	20
2 § Työsuhte ja yleiset velvollisuudet työsuhteessa	20
3 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen	21
B TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	21
SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	21
4 § Säännöllinen työaika	21
5 § Keskimääräinen säännöllinen työaika	21
6 § Liukuva työaika	22
7 § Viikon vapaapäivät	22
8 § Koulutuksen järjestäminen säännöllisenä työaikana	24
9 § Työvuoroluettelo	24
10 § Muutokset työvuoroluetteloon	24
LEPOAJAT	25
11 § Päivittäinen lepoaika	25
12 § Vuorokausilepo	25
13 § Viikoittainen lepoaika	25
14 § Viikkolepokorvaus	26
POIKKEAVISTA TYÖAJOISTA MAKSETTAVAT KORVAUKSET	26
15 § Lisätyö	26
16 § Ylityö	26
17 § Sunnuntaityö	27
18 § Vuoro-, ilta- ja yötyö	28
19 § Hälytysluontoinen työ	28
20 § Varallalo	29
21 § Puhelinohjeet	30
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN	30
22 § Työajan lyhentäminen	30
C VUOSILOMA	31
23 § Vuosiloma	31
24 § Vuosilomapalkka	31
25 § Lomarahaa	31
D PALKKAUS	32
26 § Palkka ja palkan maksaminen	32
27 § Marginaalisääntö	33
28 § Osa-ajan palkka	33
29 § Vastuulisä	34
30 § Nuoret työntekijät	35
1 Palkkamääräykset	35
2 Vähentämisjärjestys ja takaisinottovelvollisuus	35
3 Opiskelijan ohjaaminen	36
31 § Toimiminen sijaisena	36
E MATKUSTAMINEN	37
32 § Matkustaminen	37
F SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	39
33 § Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi	39
34 § Lakisääteinen lääkärintarkastus	40
35 § Muut lääkärintarkastukset	40
36 § Hoitoonohjaus	41
37 § Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	41
38 § Lyhyt tilapäinen vapaa	42
G MUUT MÄÄRÄYKSET	43
39 § Paikallinen sopiminen	43

40 §	Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi	44
41 §	Suojavaatetus	44
42 §	Muut määräykset	45
43 §	Sopimuksen sitovuus ja voimassaolo	45
	LIITE 1	46
	IRTISANOMISSUOJASOPIMUS – TALOTEKNIikka-ALA	46
I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	46
1 §	Yleinen soveltamisala	46
2 §	Irtisanomisajat	46
3 §	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	47
II	IRTISANOMINEN TOIMIHENKILÖSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	47
4 §	Irtisanomisen perusteet	47
5 §	Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana	47
6 §	Irtisanomisesta ilmoittaminen ja toimihenkilön kuuleminen	47
7 §	Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta	48
III	ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	48
8 §	Jatkuva yhteistoimintamenettely	48
9 §	Työvoiman vähentämisjärjestys	53
10 §	Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvaa irtisanomista koskevat menettelytavat	53
11 §	Irtisanotun toimihenkilön takaisin ottaminen	53
12 §	Poikkeukselliset lomautustilanteet	53
13 §	Neuvottelujärjestys	55
14 §	Tuomioistuinkäsittely	55
15 §	Seuraamusjärjestelmä	55
	LIITE 2	56
	YLEISSOPIMUS – TALOTEKNIikka-ALA	56
	LUOTTAMUSMIES- JA TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTA	56
	Luottamusmiehen valinta	56
	Työsuojeluyhteistoiminta	56
	Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	57
	Työsuhdeturva	57
	Korvaus luottamusmiestehtävien hoitamisesta	59
	Korvaus työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta	59
	KOULUTUS	59
	Ammatillinen koulutus	59
	Yhteinen koulutus	60
	AY-koulutus	60
	TIEDOTUSTOIMINTA	61
	VOIMASSAOLO	62
	LIITE 3	63
	TALOTEKNIIKAN TOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	63
	Tehtävän vaativuuteen perustuva palkanosa	63
	Vaativuusasteet palkkaryhmissä	64
	Vaativuusluokituksen ylläpito	64
	Henkilökohtaisen palkanosan määrittäminen	64
	Kehityskeskustelu	64
	Pätevyyden ja suorituksen taso ansiokehityksen ohjaajana	65
	VAATIVUUSLUOKITUS TALOTEKNIikka-ALALLE	66
1	TEHTÄVÄN VAATIVUUS	66
	A Harkinnan laatu ja siinä tarvittava tietojen tarve	66
	B Ratkaisujen ja päätösten vaikutukset	66
2	VUOROVAIKUTUS	67
3	TEHTÄVÄN ASEMA	67
	TOIMENKUVAAUS	68
	TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖ	68
	Esimerkki pätevyysluokituksessa käytettävästä lomakkeesta:	70

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry

Sähkötekniset työnantajat STTA ry

Ammattiliitto Pro ry

Aika: 17.4.2025

Paikka: Etäyhteyksin

Läsnä:	<i>Palta ry</i>	<i>LVI-TU ry</i>
	Tuomas Aarto	Mika Hokkanen
	Minna Ääri	Pauliina Loisa
	Aino Pajari	Kimmo Nurmela
	Aki Raudas	
	<i>STTA ry</i>	<i>Pro ry</i>
	Sari Rissanen	Niko Simola
	Jaakko Jokela	Minea Pyykönen
		Sanna Nurminen
		Jyrki Suihkonen
		Marja Ihalainen

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 17.4.2025 alkaen ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.1.2028 muille sopijaosapuolille.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä talotekniikka-alalla. Arvioinnin perusteella kaikilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 muille sopijaosapuolille.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkankorotukset

2.1 Palkantarkistukset vuonna 2025

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, ellei luottamusmiestä ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä 15.5.2025 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 tai, ellei luottamusmiestä ole valittu, kaikkien toimihenkilöiden kanssa 30.6.2025 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. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Korotus 2025

Jos paikallista sopimusta ei saavuteta, kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan alla kuvatulla 0,7 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä 1.7.2025

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,7 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien toimihenkilöiden toukokuun 2025 palkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkan muodostumista ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Yrityskohtainen erä tulee kohdentaa toimihenkilöiden henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen, painottaen toimihenkilön pätevyyttä ja työsuoritusta. Erityisesti tulee huomioida ne toimihenkilöt, joiden palkka ei vastaa heidän osaamistaan ja työsuoritustaan. Samalla voidaan korjata mahdollisia palkkauksellisia epäkohtia.

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Vaativuusluokkapalkat

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.7.2025 lukien seuraavasti:

PR	1.3.2024	1.7.2025
1-2	1875	1929
3	2066	2126
4	2321	2388
5	2602	2677
6	2945	3030
7	3237	3331
8	3564	3667
9	3890	4003
10	4215	4337

Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä (vuorolisät, vastuulisä, sijaisuuskorvaus) korotetaan 1.7.2025 lukien seuraavasti:

Työehtosopimuksen 18 § mukainen iltavuorolisä on 1.7.2025 lukien 2,60 €/tunti

Työehtosopimuksen 18 § mukainen yövuorolisä on 1.7.2025 lukien 4,76 €/tunti

Työehtosopimuksen 29 § mukainen erillisenä maksettu vastuulisä on 1.7.2025 lukien 71 €/kk

Työehtosopimuksen 31 § mukainen sijaisuuskorvaus on 1.7.2025 lukien 405–954 €/kk

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2025 lukien seuraavasti:

Toimihenkilölukumäärä	Luottamusmieskorvaus 1.7.2025 alkaen €/kuukausi
3-9	73
10-24	113
25-50	151
51-100	219
101-200	282
201-400	326
401-600	363
yli 600	426

Toimihenkilölukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.7.2025 alkaen €/kuukausi
10-50	68
51-200	106
yli 200	188

2.2 Palkantarkistukset vuonna 2026

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, ellei luottamusmiestä ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä 15.5.2026 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 kehittämistä työpaikalla.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen tai, ellei luottamusmiestä ole valittu, kaikkien toimihenkilöiden kanssa 30.6.2026 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. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Korotus 2026

Jos paikallista sopimusta ei saavuteta, kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan alla kuvatulla 0,5 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä 1.7.2026

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,5 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien

toimihenkilöiden toukokuun 2026 palkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkan muodostumista ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikeista mahdollisista vinoumia.

Yrityskohtainen erä tulee kohdentaa toimihenkilöiden henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen, painottaen toimihenkilön pätevyyttä ja työsuoritusta. Erityisesti tulee huomioida ne toimihenkilöt, joiden palkka ei vastaa heidän osaamistaan ja työsuoritustaan. Samalla voidaan korjata mahdollisia palkkauksellisia epäkohtia.

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Vaativuusluokkapalkat

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.7.2026 lukien seuraavasti:

PR	1.7.2025	1.7.2026
1-2	1929	1977
3	2126	2179
4	2388	2448
5	2677	2744
6	3030	3106
7	3331	3414
8	3667	3759
9	4003	4103
10	4337	4445

Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä (vuorolisät, vastuulisä, sijaisuuskorvaus) korotetaan 1.7.2026 lukien seuraavasti:

Työehtosopimuksen 18 § mukainen iltavuorolisä on 1.7.2026 lukien 2,67 €/tunti

Työehtosopimuksen 18 § mukainen yövuorolisä on 1.7.2026 lukien 4,88 €/tunti

Työehtosopimuksen 29 § mukainen erillisenä maksettu vastuulisä on 1.7.2026 lukien 73 €/kk

Työehtosopimuksen 31 § mukainen sijaisuuskorvaus on 1.7.2026 lukien 415–978 €/kk

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2026 lukien seuraavasti:

Toimihenkilölukumäärä	Luottamusmieskorvaus 1.7.2026 alkaen €/kuukausi
3-9	75
10-24	116
25-50	155
51-100	224
101-200	289
201-400	334
401-600	372
yli 600	437

Toimihenkilölukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.7.2026 alkaen €/kuukausi
10-50	70
51-200	109
yli 200	193

2.3 Palkantarkistukset vuonna 2027 ellei työehtosopimusta ole irtisanottu

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, ellei luottamusmiestä ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehitymisestä 15.5.2027 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 tai, ellei luottamusmiestä ole valittu, kaikkien toimihenkilöiden kanssa 30.6.2027 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. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Korotus 2027

Jos paikallista sopimusta ei saavuteta, kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Tämän lisäksi palkkoja korotetaan alla kuvatulla 0,4 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä 1.7.2027

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä. Erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien toimihenkilöiden toukokuun 2027 palkoista luontoisetuineen. Erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkan muodostumista ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikeista mahdollisista vinoumia.

Yrityskohtainen erä tulee kohdentaa toimihenkilöiden henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen, painottaen toimihenkilön pätevyyttä ja työsuoritusta. Erityisesti tulee huomioida ne toimihenkilöt, joiden palkka ei vastaa heidän osaamistaan ja työsuoritustaan. Samalla voidaan korjata mahdollisia palkkauksellisia epäkohtia.

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden

kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Vaativuusluokkapalkat

Vaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.7.2027 lukien seuraavasti.

PR	1.7.2026	1.7.2027
1-2	1977	2017
3	2179	2223
4	2448	2497
5	2744	2799
6	3106	3168
7	3414	3482
8	3759	3834
9	4103	4185
10	4445	4534

Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä (vuorolisät, vastuulisä, sijaisuuskorvaus) korotetaan 1.7.2027 lukien seuraavasti:

Työehtosopimuksen 18 § mukainen iltavuorolisä on 1.7.2027 lukien 2,72 €/tunti

Työehtosopimuksen 18 § mukainen yövuorolisä on 1.7.2027 lukien 4,98 €/tunti

Työehtosopimuksen 29 § mukainen erillisenä maksettu vastuulisä on 1.7.2027 lukien 74 €/kk

Työehtosopimuksen 31 § mukainen sijaisuuskorvaus on 1.7.2027 lukien 423–998 €/kk

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.7.2027 lukien seuraavasti:

Toimihenkilölukumäärä	Luottamusmieskorvaus 1.7.2027 alkaen €/kuukausi
3-9	77
10-24	118
25-50	158
51-100	228
101-200	295
201-400	341
401-600	379
yli 600	446

Toimihenkilölukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.7.2027 alkaen €/kuukausi
10-50	71
51-200	111
yli 200	197

3. Tekstimuutokset

3.1 Luottamusmiehen tiedonsaanti

Muutetaan 1 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Uusia toimihenkilöitä palkattaessa ja toimihenkilöiden tehtävämuutosten yhteydessä työnantajan edustaja toimittaa tämän työehtosopimuksen tarkoittamalle pääluottamusmiehelle tiedon asianomaisen toimihenkilön tehtävän sisällöstä sekä siihen sovellettavasta työehtosopimuksesta. Vastaavat tiedot toimitetaan luottamusmiehelle hänen toimialueelleen rekrytoitavasta henkilöstöä.

Muutetaan 2 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työsopimus solmitaan kirjallisesti. Uusi toimihenkilö perehdytetään tehtäviinsä, yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin. Hänelle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja kerrotaan, kuka on pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Mikäli uuden toimihenkilön työpaikalla toimii pääluottamusmiehen lisäksi myös paikallinen luottamusmies, toimihenkilölle annetaan myös paikallisen luottamusmiehen tiedot.

Muutetaan 2 §:n 4. kohta kuulumaan seuraavasti:

Sen jälkeen, kun toimihenkilön työsuhde on astunut voimaan, uuden toimihenkilön rekrytoinnista ilmoitetaan pääluottamusmiehelle. Uuden toimihenkilön rekrytoinnista ilmoitetaan myös häntä edustavalle paikalliselle luottamusmiehelle, mikäli sellainen on.

Muutetaan 11 § kuulumaan seuraavasti:

Työvuoroluetteloon tulevista pysyvistä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle ja pääluottamusmiehelle viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä, muutoksesta tulee neuvotella pääluottamusmiehen tai paikallisen luottamusmiehen kanssa etukäteen.

Työvuoroluetteloon tulevista tilapäisistä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle viimeistään kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, muutoksesta ilmoitetaan myös pääluottamusmiehelle.

Muutoksista työvuoroluetteloon voidaan ilmoittaa pääluottamusmiehen sijasta paikalliselle luottamusmiehelle, mikäli kyseiselle osastolle tai toiminnalliseen kokonaisuuteen on sellainen valittu.

Paikallisesti sopien em. ennakkoilmoitusajoista voidaan poiketa.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 10 §.

Muutetaan 35 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työsuhteisiin liittyvät kysymykset pyritään ratkaisemaan sovinnollisesti jo työpaikalla. Yhtä toimihenkilöä koskeva asia ratkaistaan ensi sijassa hänen ja hänen esimiehensä välillä. Pääluottamusmies tai luottamusmies ja työnantajan edustaja neuvottelevat asiasta aina esimiehen tai toimihenkilön pyynnöstä, kun asia koskee useampaa toimihenkilöä tai on periaatteellinen ja laajakantoinen.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 40 §:n 1. kohta.

Muutetaan 35 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

Pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle annetaan kaikki ne tiedot, joita tapauksen selvittäminen edellyttää. Yksityistä henkilöä koskevat terveyteen tai muutoin henkilöön liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia.

Salassapitovelvollisuus koskee myös yrityksen liiketoimintaan ja asiakassuhteisiin liittyviä sellaisia tietoja, jotka yleisen elämäkokemuksen mukaan ovat luottamuksellisia.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 40 §:n 3. kohta.

3.2 Paikallinen sopiminen

Muutetaan 4 § kuulumaan seuraavasti:

1. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja toimihenkilön kesken tai työnantajan ja pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kesken. Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita pääluottamusmiehen ja vastaavasti luottamusmiehen on katsottava edustavan.
2. Mikäli pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä ei ole valittu, voidaan paikallinen sopimus tehdä työnantajan ja toimihenkilöiden kesken yhdessä. Toimihenkilöiden kanssa yhdessä tehty paikallinen sopimus voidaan tehdä enemmistöpäätöksellä ja se koskee samaa henkilöpiiriä, kuin pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus. Toimihenkilöiden kanssa yhdessä tehty paikallinen sopimus voidaan myös irtisanoa enemmistöpäätöksellä. Paikalliset sopimukset, jotka on tehty yhdessä työnantajan ja kaikkien toimihenkilöiden kesken, on saatettava uuden toimihenkilön tietoon työpaikalla sovittavalla tavalla.
3. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita.
2. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus tehdään aina kirjallisesti. Tehdyt sopimukset annetaan tiedoksi myös pääluottamusmiehelle, mikäli jompikumpi osapuoli katsoo niillä olevan laajempaa yrityskohtaista merkitystä.
3. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.
4. Paikallinen sopimus, joka koskee rahakorvausta, jonka maksatus tai pitäminen on sovittu työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle, erääntyy kuitenkin työsuhteen päättyessä.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 39 §.

3.3 Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi

Muutetaan 30 § kuulumaan seuraavasti:

1. Toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta seuraavasti:

Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka luontoisetuineen
Alle 1 kuukauden	1 viikolta
1 kuukauden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	4 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella tai kevytmielisellä elämällä, eikä sairautta tietten ole salattu työsopimusta solmittaessa. Työnantaja on oikeutettu nostamaan toimihenkilölle tulevan ao. lain mukaisen päivärahan vastaavalta ajanjaksolta.
3. Työkyvyttömäksi tultuaan toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä työkyvyttömyyden arvioidun keston.
4. Työnantajan vaatiessa on toimihenkilön esitettävä työterveyslääkärin tai muun työnantajan hyväksymän lääkärin antama todistus sairaudesta. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.
5. Toimihenkilön sairastuessa 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluustaan, aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, laskeaan siten kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin sairauden edellä tarkoitetuin tavoin uusiutuessa vähintään kulloinkin voimassa olevan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n tarkoittamalta omavastuuajalta.

Siirtymäsäännös:

Mikäli toimihenkilö on sairastunut ennen 17.4.2025, sairausloma jatkuu ja hänellä on jäljellä palkallisen jakson pituuteen kuuluvia kalenteripäiviä, toimihenkilön sairausajan palkka maksetaan palkallisen jakson loppuun saakka 6.3.2023 – 28.2.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaisesti. Kun toimihenkilö sairastuu työssä ollessaan ensimmäisen kerran 17.4.2025 tai sen jälkeen, mutta viimeistään 17.7.2025 noudatetaan sairausajan palkallisuuden keston ja sairauden uusiutumisen osalta 17.4.2025 voimaantulleen työehtosopimuksen määräyksiä kuin kyseessä olisi uusi sairausjakso.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 33 §.

3.4 Perhevapaat

Muutetaan 34 § kuulumaan seuraavasti:

34 § Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Siirtymämääräys: Seuraavia määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 17.4.2025 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 17.4.2025, noudatetaan työsuhteessa ennen 28.2.2025 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä 34 §:n mukaisesti.

Jos toimihenkilöön noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 28.2.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 17.4.2025 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

1. Toimihenkilölle annetaan raskaus-, erityisraskaus ja vanhempainvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.
2. Raskaana olevalle ja synnyttävälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan ja 9 luvun 5 §:n 1–2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhteensä 72 arkipäivältä, josta 40 arkipäivää kohdistuu raskausvapaalle ja 32 arkipäivää vanhempainvapaalle.
3. Ei-synnyttävälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen 32 arkipäivältä.
4. Milloin toimihenkilö, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § 3 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, adoptoi alle kouluikäisen lapsen, hänelle maksetaan adoptioon välittömästi liittyvänä 32 arkipäivän pituinen yhdenjaksoinen palkallinen vapaa.
5. Palkan maksaminen kohtien 2.–4. mukaan edellyttää, että työsuhde on jatkunut vähintään 12 kuukautta ennen lapsen syntymää tai adoptiota, ja että toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus.
6. Paikallisesti sovitaan menettelytavat ja laaditaan kokonaissuunnitelma vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä.

7. Erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla toimihenkilöllä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen työsuhteeseen otettua sijaista.
8. Perhevapaata käyttävän kanssa sovitaan toimihenkilölle vapaaehtoisesta yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Yhteydenpidon tarkoitus on helpottaa ja edistää paluuta työelämään. Työnantaja perehdyttää perhevapaalta palaavan työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin ja niiden vaikutuksiin asianomaisen työntekijän tehtäviin.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 37 §.

3.5 Muut määräykset

Muutetaan 43 §:n 4. kohta kuulumaan seuraavasti:

Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Työntekijän niin halutessa työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 42 § 4. kohta.

3.6 Irtisanomisen perusteet

Muutetaan irtisanomissuojasopimuksen 4 § kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisia perusteita.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain (55/2001) 7:3–4 §:ien perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa toimihenkilö sopimuksen tässä pykälässä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain (55/2001) 8:1.1 §:n perusteella.

3.7 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Muutetaan yleissopimuksen kohta Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen kuulumaan seuraavasti:

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa toimihenkilöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään. Työnantajan niin pyytäessä henkilöstön edustaja raportoi kuinka paljon aikaa on mennyt luottamustehtävän hoitamiseen. Työnantajan on perusteltava raportointipyyntönsä.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Jos pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

Tarvittaessa työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Pääluottamusmiehelle on pyrittävä järjestämään mahdollisuus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä, kuten yrityksessä yleisesti käytössä olevia atk-laitteita ja niihin liittyviä ohjelmia sekä internetyhteyksiä (sähköposti). Tällöin voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, tehtävien laajuus jne. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

3.8 Palkka ja palkan maksaminen

Lisätään työehtosopimukseen uusi kohta:

Palkka ja palkan maksaminen

Palkkauksessa noudatetaan liitteenä olevaa palkkausjärjestelmää.

Toimihenkilön palkka määritellään kuukausipalkkana. Palkka voi muodostua rahapalkasta sekä luontoiseduista.

Luontoisedun raha-arvona pidetään luontoisedun käypää arvoa. Silloin kun käypää arvoa ei pystytä selvittämään, käytetään sen sijasta verotusarvoa. Verohallinto vahvistaa vuosittain ne perusteet, joiden mukaan luontoisetujen raha-arvo määräytyy verotuksessa.

Palkanmaksukauden pituus voi olla enintään yksi kuukausi. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

Palkka erääntyy maksettavaksi yrityksessä vakiintuneina palkanmaksupäivinä. Lopputili voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen vakiintuneena palkanmaksupäivänä.

Pöytäkirjamerkintä: Revisiossa uusitun työehtosopimuksen 26 §.

4. Työryhmät

4.1 Yleissopimuksen tarkastelu

Liitot aloittavat työryhmätyön, jonka tarkoituksena on tarkastella työehtosopimuksen yleissopimuksen (liite 2) luottamusmies- ja työsuojeluyhteistoiminta -osion sisältöä ja toimivuutta. Työryhmä selvittää, miten luottamusmiesjärjestelmä ja luottamusmiesten valintatapa palvelee edustuksellisuutta ja edustuksellisuuden järjestämistä sekä yhteistoimintaa yrityksissä. Lisäksi työryhmä tarkastelee, onko eri henkilöstön edustajien oikeudet ja velvollisuudet tarkoituksenmukaiset ja niiden kirjaustapa selkeä.

4.2 Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Palkkausjärjestelmätyöryhmän työtä jatketaan edelleen. Työryhmä selvittää palkkausjärjestelmän käyttöönoton haasteita sekä tarvittaessa pyrkii tukemaan palkkausjärjestelmän käyttöönottoa yrityksissä. Lisäksi työryhmä selvittää sopimuskauden aikana eri palkkausjärjestelmien toimivuutta ja kartoitetaan niiden soveltuvuutta alalle. Palkkausjärjestelmän käyttöönotolla tavoitellaan mm. sitä, että yritystasolla pystytään selvittämään sukupuolten väliset palkkaerot identtisissä tehtävissä ja ryhtyä toimiin mahdollisten selittämättömien palkkaerojen poistamiseksi.

5. Tekniset muutokset

Työehtosopimuksen revisio

Työehtosopimuksen osapuolet ovat toteuttaneet edellisen sopimuskauden aikana sopimustekstin selkeyttämiseen tähtäävän revisiotyön työryhmässä. Uuden työehtosopimuksen tekstejä ja rakennetta selkeytetään osapuolten kesken toteutetun revisiotyön mukaisesti. Määräysten sisältö ja tulkinta pysyy ennallaan.

6. Jatkuvan neuvottelun periaate

Liitot jatkavat ”jatkuvan neuvottelun” periaatteen toteuttamista siten, että yhteisenä tavoitteena on myös sopimuskauden aikana kehittää työehtosopimuksen sisältöä ja käsitellä sen tulkinnassa esiin tulevia seikkoja.

7. Rinnakkaissopimukset

Sopijapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimusta.

8. Sopimuksen soveltamisalaa koskevat tulkintatilanteet

Liitot korostavat sopimuksen soveltamisalamääräyksen oikeaa ja johdonmukaista tulkintaa työsuhteessa olevien ja uusien toimihenkilöiden osalta. Mikäli sopimuksen soveltamisalasta syntyy työpaikalla erimielisyyttä, asia käsitellään liittojen välillä neuvoteltua neuvottelumenettelyä noudattaen.

Tarvittaessa osapuolet voivat kuulla asiassa ylempien toimihenkilöiden edustajia. Neuvotteluissa voidaan toisen osapuolen pyynnöstä käyttää myös ulkopuolista asiantuntijatahoa ratkaisuun pääsemiseksi.

9. Yleissitovuus

Osapuolet toteavat, että tämä työehtosopimus on yleissitova.

10. Liitesopimukset

Työehtosopimuksen osia ovat liittojen väliset 15.12.2004 solmitut yleissopimus, irtisanomissuojasopimus ja palkkausjärjestelmä.

11. Allekirjoitukset

Pöytäkirja allekirjoitetaan sähköisesti.

Helsingissä 17.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto Minna Ääri

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry

Mika Hokkanen

Sähkötekniset työnantajat STTA ry

Sari Rissanen

Ammattiliitto Pro ry

Niko Simola Minea Pyykönen

TYÖEHTOSOPIMUS TALOTEKNIikka-ALAN TOIMIHENKILÖILLE

A YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry:n, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Sähkötekniset työnantajat STTA ry:n talotekniikka-alalla toimivien jäsenyritysten toimihenkilöihin.
2. Sopimuksen soveltamisala on tehtäväkohtainen. Soveltamisalassa ei näin ollen ole mitään koulutuksellista ylä- tai alarajaa.
3. Uusia toimihenkilöitä palkattaessa ja toimihenkilöiden tehtävämuutosten yhteydessä työnantajan edustaja toimittaa tämän työehtosopimuksen tarkoittamalle pääluottamusmiehelle tiedon asianomaisen toimihenkilön tehtävän sisällöstä sekä siihen sovellettavasta työehtosopimuksesta. Vastaavat tiedot toimitetaan luottamusmiehelle hänen toimialueelleen rekrytoitavasta henkilöstä.

2 § Työsuhde ja yleiset velvollisuudet työsuhteessa

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa ja erottaa toimihenkilö.
2. Toimihenkilön tulee edistää ja valvoa asemansa edellyttämällä tavalla työnantajan etua. Työnantaja tukee toimihenkilöä hänen toimiessaan työnantajan edustajana ja tiedottaa toimihenkilölle hyvissä ajoin hänen asemassaan tapahtuvista muutoksista. Alaisia koskevista ratkaisuista on mahdollisuuksien mukaan kerrottava ensin esimiehelle ja vasta sitten alaisille.
3. Työsopimus solmitaan kirjallisesti. Uusi toimihenkilö perehdytetään tehtäviinsä, yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin. Hänelle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja kerrotaan, kuka on pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Mikäli uuden toimihenkilön työpaikalla toimii pääluottamusmiehen lisäksi myös paikallinen luottamusmies, toimihenkilölle annetaan myös paikallisen luottamusmiehen tiedot.
4. Sen jälkeen, kun toimihenkilön työsuhde on astunut voimaan, uuden toimihenkilön rekrytoinnista ilmoitetaan pääluottamusmiehelle. Uuden toimihenkilön rekrytoinnista ilmoitetaan myös häntä edustavalle paikalliselle luottamusmiehelle, mikäli sellainen on.

3 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen

1. Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos siitä sovitaan. Jos asiasta ei sovita, työnantaja voi toteuttaa muutoksen, mikäli sille on irtisanomiseen oikeuttava peruste ja noudatetaan irtisanomisaikaa.
2. Toimihenkilö voidaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa olla irtisanomisperuste ja noudattaa irtisanomisaikaa.

B TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

4 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, mikäli toimihenkilö työskentelee ns. tuotannollisella osastolla tai työpaikassa, jossa on jatkuvasti noudatettu 8 tunnin työaikaa. Muussa tapauksessa säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa.

Sovittaessa siirtymisestä 37,5 tunnin työviikosta 40-tuntiseen työviikkoon palkka nousee 2,7 prosenttia. Ko. paikallinen sopimus on vuosittain irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla siten, että sopimus loppuu kalenterivuoden päättyessä. Tällöin palkka laskee 2,6 prosenttia.

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta tai kalenterivuotta.

Työaikalain 13 §:n mukaisen joustotyön tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.

5 § Keskimääräinen säännöllinen työaika

- A Jos säännöllinen viikkotyöaika tuotannollisista syistä on järjestetty keskimääräiseksi, on sen tasoitettava säännölliseen viikkotyöaikaan enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona.

Tasoittumisjaksoon tulee sisältyä keskimäärin kaksi vapaapäivää viikkoa kohti.

- B Äkillisen liiketoimintatarpeen tai työnjärjestelyistä johtuvan syyn vuoksi työnantaja voi työehtosopimuksen 11 §:n mukaisesti kolmen päivän ilmoitusajaksi noudattaen tilapäisesti pidentää toimihenkilöiden vuorokautista säännöllistä työaikaa enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen säännöllisen työajan enintään 50 tuntiin. Tasoittumisjaksoon tulee sisältyä keskimäärin kaksi vapaapäivää viikkoa kohti.

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä toimihenkilöllä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Toimihenkilön palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaa tehtäessä että työaikaa tasattaessa. Jos pidennettyä vuorokautista työaikaa käytetään sunnuntaina, maksetaan tehdystä työstä työehtosopimuksen mukaisesti korotettu palkka.

Työaikaa osoitettaessa otetaan huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset ajankäyttötarpeet. Työaikaa ei voida osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikkojen lauantaille. Toimihenkilöllä on mahdollisuus asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä tapauskohtaisesti tämän kohdan (B) tarkoittamasta työaikajärjestelystä.

Tämän sopimuksen allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsenyrityksissä voidaan työajoista sopia seuraavaa:

- Paikallisesti sopien voidaan keskimääräinen säännöllinen työaika järjestää siten, että vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 12 tuntia. Jos työsuhde tässä työaikamuodossa päättyy kesken tasoittumisjakson, maksetaan tai vähennetään palkasta normaalin säännöllisen työajan ylittävät tai alittavat tunnit peruspalkan mukaan.
- Työajan on tällöin enintään 52 viikon tasoittumisjaksolla tasoituttava säännölliseen työaikaan. Tasoittumisvapaat pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana vähintään työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita vapaan pitämisestä tai sen korvaamisesta. Annetut vapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrätessä.

6 § Liukuva työaika

Työaikalain 12 §:n mukaisen liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta tai kalenterivuotta.

Liukuvaa työaikaa käytettäessä allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsenyrityksissä voidaan sopia paikallisesti toisin enimmäiskertymän määrästä.

7 § Viikon vapaapäivät

1. Viikkoa kohti annetaan sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä, joka on lauantai tai maanantai, ellei muuta ole paikallisesti sovittu. Jos työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa, toinen vapaapäivä voi olla vaihtuva.
2. Jos yrityksen toiminta jatkuu toimihenkilön työn osalta myös sunnuntaina, vapaapäivät ajoitetaan siten, että tasoittumisjaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika jakson kuluessa tasoittuu säännölliseen

viikkotyöaikaan. Ellei vapaapäiviä voida ennakoida, tasoittumisvapaan antamisesta on ilmoitettava vähintään viikkoa aikaisemmin.

3. Eräiden arkipyhäviikkojen työaika ajalla 2025-2028:

Vuonna 2025		
1. viikko	uudenvuodenpäiväviikko	4 pv
2. viikko	loppiaisi viikko	4 pv
16. viikko	pääsiäisviikko	4 pv
17. viikko	pääsiäisen jälkeinen viikko	4 pv
18. viikko	vappuviikko	4 pv
22. viikko	helatorstai viikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
52. viikko	jouluviikko	2 pv

Vuonna 2026		
1. viikko	uudenvuodenpäiväviikko	4 pv
2. viikko	loppiaisi viikko	4 pv
14. viikko	pääsiäistä edeltävä viikko	4 pv
15. viikko	pääsiäistä seuraava viikko	4 pv
18. viikko	vappuviikko	4 pv
20. viikko	helatorstai viikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
52. viikko	jouluviikko	3 pv
53. viikko	uudenvuodenpäiväviikko	4 pv

Vuonna 2027		
1. viikko	loppiaisi viikko	4 pv
12. viikko	pääsiäistä edeltävä viikko	4 pv
13. viikko	pääsiäistä seuraava viikko	4 pv
18. viikko	helatorstai viikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
49. viikko	itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
51. viikko	jouluviikko	4 pv

Vuonna 2028		
1. viikko	loppiaisi viikko	4 pv
15. viikko	pääsiäistä edeltävä viikko	4 pv
16. viikko	pääsiäistä seuraava viikko	4 pv
18. viikko	vappuviikko	4 pv
21. viikko	helatorstai viikko	4 pv
25. viikko	juhannusviikko	4 pv
49. viikko	itsenäisyyspäiväviikko	4 pv
52. viikko	joulun jälkeinen viikko	3 pv

Joulu- ja juhannusaatot ovat vapaapäiviä.

Toimihenkilölle, joka on tehnyt arkipyhäviikolla työtä enemmän kuin ko. arkipyhäviikon työaika edellyttää, korvataan ylittävät tunnit, kuten viikkoylityö, ellei niitä ole korvattava vuorokautisena ylityönä. Tämä ei koske keskeytymätöntä kolmivuorotyötä, jossa on erilainen työajan tasoittumisjärjestelmä.

8 § Koulutuksen järjestäminen säännöllisenä työaikana

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle tämän työehtosopimuksen säännöllistä työaika ja sen sijoittamista koskevien määräysten estämättä työn suorittamisen tai yrityksen toiminnan kannalta tarpeellista koulutusta tai kehittämistilaisuuksia työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa enintään 16 tuntia enimmäistyöajan tarkastelujakson aikana. Koulutus ja kehittämistilaisuudet ilmoitetaan vähintään 2 viikkoa etukäteen siten, että toimihenkilö pystyy varautumaan ao. tilaisuuksiin. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta osoitettaessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset ajankäyttötarpeet.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus (peruspalkka tunnilta lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa ja luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa). Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville. Mikäli koulutus tai kehittämistilaisuus järjestetään sunnuntaina, korvataan se korotettuna kuten sunnuntaityö.

TYÖAIKA-ASIAKIRJAT

9 § Työvuoroluettelo

Työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo. Työvuoroluettelosta tulee ilmetä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta, ruokailutauon pituus ja ajankohta sekä viikoittaiset vapaapäivät.

Käytettäessä keskimääräistä työaika on työvuoroluettelo laadittava vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan.

10 § Muutokset työvuoroluetteloon

Työvuoroluetteloon tulevista pysyvistä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle ja pääluottamusmiehelle viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä,

muutoksesta tulee neuvotella pääluottamusmiehen tai paikallisen luottamusmiehen kanssa etukäteen.

Työvuoroluetteloön tulevista tilapäisistä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle viimeistään kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, muutoksesta ilmoitetaan myös pääluottamusmiehelle.

Muutoksista työvuoroluetteloön voidaan ilmoittaa pääluottamusmiehen sijasta paikalliselle luottamusmiehelle, mikäli kyseiselle osastolle tai toiminnalliseen kokonaisuuteen on sellainen valittu.

Paikallisesti sopien em. ennakkoilmoitusajoista voidaan poiketa.

LEPOAJAT

11 § Päivittäinen lepoaika

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä toimihenkilön työ- paikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana säännöllinen, vähintään tunnin kestävä lepoaika, ellei paikallisesti ole sovittu lyhyemmästä, vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta, jonka aikana toimihenkilö saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, toimihenkilöllä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

12 § Vuorokausilepo

Vuorokausilevon pituus on työaikalain mukaan 11, 9, 7 tai 5 tuntia vuorokaudessa. Näistä ajoista voidaan allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsen- yrityksissä paikallisesti tapauskohtaisesti sopien poiketa.

13 § Viikoittainen lepoaika

Niille toimihenkilöille, joiden säännöllinen työaika vuorokaudessa on yli kolme tuntia, on työaika järjestettävä niin, että toimihenkilö saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tuntia kestävä, keskeytymättömän lepoajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen lepoaika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden aikana. lepoajan tulee tällöin olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Vapaa-aikaa tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin

edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on toimihenkilön suostumus.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Edellä mainituista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin ainoastaan allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsenyryyksissä.

14 § Viikkolepokorvaus

Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti viikoittaisen lepoaikansa aikana tekemästä työstä korvaus lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa, ellei muuta sovita, viimeistään kolmen kuukauden kuluessa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut viikoittaista lepoaikaansa tai maksamalla hänen suostumuksellaan ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus yhtä monelta tunnilta.

Mikäli toimihenkilö ei saa 14 §:n tarkoittamaa keskeytymätöntä viikoittaista lepoaikaansa, katsotaan viikkolepopäiväksi, ellei muuta ole sovittu, päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä sunnuntai ja muussa työssä työtuntijärjestelmän mukainen viikon viimeinen vapaapäivä. Poissaolo työstä työvuoroluetteloon merkittynä työpäivänä sairauden, lapsen sairauden tai tapaturman vuoksi ei ole työaikalain mukaista viikoittaista lepoaikaa.

POIKKEAVISTA TYÖAJOISTA MAKSETTAVAT KORVAUKSET

15 § Lisätyö

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota toimihenkilön suostumuksella tehdään yli sovitun työajan, mutta joka kuitenkin ei ole ylityötä.

Lisätyöstä maksetaan korottomaton tuntipalkka. Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan em. tuntimäärän ylittävstä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä.

16 § Ylityö

1. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
2. Lauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

3. Pääsiäislauantaina sekä jouluaattona säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.
4. Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.
5. Toimihenkilön jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, hänelle varataan mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko, joka ei sisälly työaikaan tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.
6. Jos toimihenkilö siirtyy kesken työviikon työaikamuodosta toiseen tai työvuorosta toiseen, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaikaa ylittää 40 tuntia viikossa.
7. Mikäli toimihenkilö ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaa vastaavaa tuntimäärää sellaisesta syystä, josta työnantaja lain tai työehtosopimuksen perusteella on velvollinen maksamaan palkan ja hän joutuu tulemaan työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään työhön, korvataan vapaapäivänä tehty työ kuten viikkoylityö.
8. Ylityöstä maksettava tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka (raha-palkka sekä mahdolliset luontoisedut, provisio- ja tuotantopalkkiot sekä mahdollinen sijaisuuskorvaus) 160:lla, kun säännöllinen viikkotyöaika on 40 tuntia, ja 158:lla, kun säännöllinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Säännöllisen työajan ollessa jokin muu käytetään jakajana säännölliseen työhön keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.
9. Ylityökorotus tai koko palkka ylityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen henkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja pidettävä kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

17 §

Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä. Siitä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen palkka, joka lasketaan samalla tavoin kuin ylityön perusteena oleva tuntipalkka.
2. Sunnuntaityökorotus tai koko palkka sunnuntaityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen henkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja pidettävä kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

18 §

Vuoro-, ilta- ja yötyö

1. Vuorotyössä olevalle toimihenkilölle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään. Milloin toimihenkilö kak-sivuorotyössä jää iltavuoron jälkeen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä vuorotyölisä yövuoron mukaan.

Yli- ja sunnuntaityöstä mahdollisesti maksettava vuorotyölisä on suoritettava samalla tavalla korotettuna kuin muukin siltä ajalta maksettava palkka.

2. Vuorotyökorvaus voidaan maksaa myös erillisenä kiinteänä kuukausi- korvauksena. Tällöin tulee kuukausikorvauksen suuruus määrätä vähintään tämän pykälän senttimääriä käyttäen.
3. Allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsenyrityksissä voidaan paikallisesti sopia toisin töistä, joissa saa tehdä yötyötä liittojen antamien kirjallisten ohjeiden mukaan.
4. Työ, joka ei ole vuorotyötä, ylityötä eikä hätätyötä ja jota tehdään kello 18.00–23.00, on iltatyötä, josta maksetaan iltavuorolisän suuruinen lisä. Vastaavin edellytyksin on kello 23.00–06.00 tehty työ yötyötä, josta maksetaan yövuorolisän suuruinen lisä.
5. Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, säännöllisen työajan mukaan määräytyvän lisän maksamista jatketaan ylityön ajalta, kuitenkin enintään kello 06.00:een saakka.
6. Vuorotyössä tulee vuorojen muuttua enintään neljän viikon ajanjaksoin, ellei paikallisesti ole muuta sovittu.
7. Vuorolisät

Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää, joiden suuruus tunnilta on

	1.3.2023 lukien	1.7.2025 lukien	1.7.2026 lukien	1.7.2027 lukien
Iltavuorolisä	2,53 €/h	2,60 €/h	2,67 €/h	2,72 €/h
Yövuorolisä	4,63 €/h	4,76 €/h	4,88 €/h	4,98 €/h

19 §

Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoista työtä on säännöllisen työajan ulkopuolella hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, jolloin toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella jo poistuttuaan työpaikalta, eikä työ välittömästi liity seuraavan vuoron työhön.
2. Hälytysrahana maksetaan kahden tunnin palkka. Jos hälytyskutsu annetaan klo 21.00–06.00, on hälytysrahan suuruus kolmen tunnin palkka.

3. Työhön käytetyltä ajalta maksetaan 100 prosentilla korotettu peruspalkka, johon sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset. Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.
4. Hälytysluontoisessa työssä matkustusaika rinnastetaan työaikaan. Jos toimihenkilö kutsutaan työhön siten, ettei hänellä ole mahdollisuutta käyttää yleistä kulkuneuvoa, hänelle maksetaan matkakulujen korvaus.

Ellei paikallisesti muuta sovita, noudatetaan edellä olevia määräyksiä.

20 §

Varallaolo

Jos toimihenkilön kanssa sovitaan puhelinvarallaolosta, niin samalla sovitaan siitä maksettavasta korvauksesta.

Ellei paikallisesti ole muuta sovittu, noudatetaan varallaolokorvauksien osalta seuraavia määräyksiä:

1. Varallaololla tarkoitetaan sitä, että toimihenkilö on sopimuksen mukaan velvollinen olemaan työajan ulkopuolella päivystysvalmiudessa siten, että hänet voidaan määrätä suorittamaan työtehtäviä. Työn tekeminen voi tapahtua työpaikalla, asiakkaan luona tai etäyhteyksien välityksellä. Varallaoloaika ei ole työaika.
2. Työnantaja on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta varallaolon vapaa-ajan käytölle aiheuttamista rajoituksista.
3. Varallaoloajalta maksettava korvaus on
 - a. 50 % peruspalkasta, mikäli toimihenkilö on velvollinen ryhtymään työhön viimeistään 1 tunnin kuluttua kutsusta
 - b. 30 % peruspalkasta, mikäli toimihenkilö on velvollinen ryhtymään työhön viimeistään 4 tunnin kuluttua kutsusta
 - c. 15 % peruspalkasta, mikäli edellä mainittu vasteaika on yli 4 tuntia.
4. Varallaolokorvaus maksetaan siltä ajalta, jonka toimihenkilö joutuu olemaan päivystysvalmiudessa työtä suorittamatta. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin vähintään neljältä varallaolotunnilta.
5. Jos varalla oleva toimihenkilö kutsutaan työhön, maksetaan palkka työhön käytetyltä ajalta tämän sopimuksen muiden määräysten mukaisesti. Työtunneilta ei makseta varallaolokorvausta eikä hälytysluonteisesta työstä maksettavia korvauksia.

Soveltamisohje:

- Varallaolosta on sovittava ao. toimihenkilön kanssa niin selvästi, ettei jälkeinpäin voi syntyä erimielisyyttä sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.
- Varallaoloaika kalenterikuukautta kohden ei saa pysyvästi ylittää 150 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

21 § Puhelinohjeet

Milloin toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikana, yrityksen toiminnan niin vaatiessa, puhelimitse erityisiä toimintaohjeita, tämä otetaan huomioon toimihenkilön kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä siten, kuin paikallisesti sovitaan.

Toimihenkilön pyytäessä selvitystä puhelinohjeiden antamisen velvollisuudesta tulee esimiehen kirjallisesti selvittää toimihenkilölle, miten palkkauksessa tehtävät on huomioitu.

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

22 § Työajan lyhentäminen

Työaikaa lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Vapaata kertyy 25 tuntia kalenterivuosineljänneestä kohti. Vapaata ei kerry sellaiselta vuosineljännekseltä, jonka aikana toimihenkilö on ollut poissa työstä enemmän kuin 12 työpäivän ajan. Vapaan kertymisessä työssäoloon rinnastetaan aika, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan palkan. Vapaan määrää vähentävät lain tai työehtosopimuksen määräykset ylittävät vapaapäivät.

Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia työajanlyhennysvapaan pitämisestä, säästämisestä tai korvaamisesta rahana. Jollei muuta sovita, annetaan kertynyt vapaa kahden viikon ennakkoilmoitusaikaa noudattaen vähintään työvuoro kerrallaan seuraavan huhtikuun loppuun mennessä. Mikäli pitämättä jääneitä lyhennysvapaita ei ole annettu seuraavan huhtikuun loppuun mennessä tai niiden pitämisestä ei ole muuta sovittu, korvataan pitämättä jääneet lyhennysvapaat rahana seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Työajan lyhennyspäivät ovat työssäolopäiviin rinnastettavia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

Työsuhteen päättyessä maksettava kertynyt vapaa maksetaan täysiltä työpäiviltä ja lasketaan käyttäen kuukausipalkan jakajana lukua 21,25.

C VUOSILOMA

23 § Vuosiloma

Vuosiloma annetaan lain mukaan. Vuosiloman pituutta määrittäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan työsuhteen kesto ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta sekä opiskelun kestäessä tehty työ, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päätyttyä.

Työnantajan tulee erityisesti kiinnittää huomiota siihen, että toimihenkilölle taa-
taan vuosilomalain mukainen loma-aika.

24 § Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole muuta sovittu. Vuosilomapalkka voidaan maksaa myös osa-ajan palkan-lasken-
tamenettelyä käyttäen.

25 § Lomaraha

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 lomaraha siitä vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin asepalvelukseen astuessaan.
6. Paikallisesti voidaan sopia kirjallisesti lomarahan vaihtamisesta vapaaseen. Sovittaessa lomaraha 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.

D PALKKAUS

26 § Palkka ja palkan maksaminen

Palkkauksessa noudatetaan liitteenä olevaa palkkausjärjestelmää.

Toimihenkilön palkka määritellään kuukausipalkkana. Palkka voi muodostua rahapalkasta sekä luontoiseduista.

Luontoisedun raha-arvona pidetään luontoisedun käypää arvoa. Silloin kun käypää arvoa ei pystytä selvittämään, käytetään sen sijasta verotusarvoa. Verohallinto vahvistaa vuosittain ne perusteet, joiden mukaan luontoisetujen raha-arvo määräytyy verotuksessa.

Palkanmaksukauden pituus voi olla enintään yksi kuukausi. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

Palkka erääntyy maksettavaksi yrityksessä vakiintuneina palkanmaksupäivinä. Lopputili voidaan maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen vakiintuneena palkanmaksupäivänä.

27 § Marginaalisääntö

Liitot korostavat esimiesasemaan liittyvää vastuuta ja toteavat toimeen sisältyvän johtamisen ja valvonnan lisäävän toimen vaativuutta, joka tulee ottaa huomioon palkkauksessa. Tästä johtuen tulee esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden palkkatason ylittää alaisina toimivien palkkojen tason käytettäessä vastaavia tai vertailukelpoisia palkanmuodostumisperusteita ja huomioon ottaen alaisten ja esimiesten henkilökohtaiset pätevyystekijät.

28 § Osa-ajan palkka

Laskettaessa osa-ajan palkkaa saadaan tunnilta tai päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaisen kuukauden säännöllisten työtuntien tai työpäivien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

Kuukausityöaika 2025	Työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Tammikuu	21	157,5	168,0
Helmikuu	20	150,0	160,0
Maaliskuu	21	157,5	168,0
Huhtikuu	20	150,0	160,0
Toukokuu	20	150,0	160,0
Kesäkuu	20	150,0	160,0
Heinäkuu	23	172,5	184,0
Elokuu	21	157,5	168,0
Syyskuu	22	165,0	176,0
Lokakuu	23	172,5	184,0
Marraskuu	20	150,0	160,0
Joulukuu	20	150,0	160,0

Kuukausityöaika 2026	Työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Tammikuu	20	150,0	160,0
Helmikuu	20	150,0	160,0
Maaliskuu	22	165,0	176,0
Huhtikuu	20	150,0	160,0
Toukokuu	19	142,5	152,0
Kesäkuu	21	157,5	168,0
Heinäkuu	23	172,5	184,0
Elokuu	21	157,5	168,0
Syyskuu	22	165,0	176,0
Lokakuu	22	165,0	176,0
Marraskuu	21	157,5	168,0
Joulukuu	21	157,5	168,0

Kuukausityöaika 2027	Työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Tammikuu	19	142,5	152,0
Helmikuu	20	150,0	160,0
Maaliskuu	21	157,5	168,0
Huhtikuu	22	165,0	176,0
Toukokuu	20	150,0	160,0
Kesäkuu	21	157,5	168,0
Heinäkuu	22	165,0	176,0
Elokuu	22	165,0	176,0
Syyskuu	22	165,0	176,0
Lokakuu	21	157,5	168,0
Marraskuu	22	165,0	176,0
Joulukuu (sisältää itsenäisyyspäivän)	22	165,0	176,0

Kuukausityöaika 2028	Työpäiviä	37,5 t	40,0 t
Tammikuu	20	150,0	160,0
Helmikuu	21	157,5	168,0
Maaliskuu	23	172,5	184,0
Huhtikuu	18	135,0	144,0
Toukokuu	21	157,5	168,0
Kesäkuu	21	157,5	168,0
Heinäkuu	21	157,5	168,0
Elokuu	23	172,5	184,0
Syyskuu	21	157,5	168,0
Lokakuu	22	165,0	176,0
Marraskuu	22	165,0	176,0
Joulukuu (sisältää itsenäisyyspäivän)	19	142,5	152,0

Taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymys ei ole keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä ja että toinen vapaapäivä on lauantai.

29 §

Vastuulisä

Kun toimihenkilö ilmoitetaan vastuuhenkilöksi viranomaisrekisteriin tai jos yrityksessä sovitaan, että luvanvaraista työtä tehdään toimihenkilön henkilökoh- taisten lupien perusteella, selvitetään, miten hänen palkkauksessaan asia on huomioitu.

Uutta henkilöä palkattaessa on työsopimusta solmittaessa sovittava lisän huo- mioimisesta vaativuusluokituksessa tai maksettava seuraavan taulukon mukai- nen korvaus. Aikaisemmin erillisenä maksettu vastuulisä on korotuksen jälkeen seuraava:

- KVV-pätevyys iv- tai lv-toimialoilla, sähkötöiden johtajuus, käytönjohtajuus 1.3.2024 lukien 69 €/kk, 1.7.2025 lukien 71 €/kk, 1.7.2026 lukien 73 €/kk ja 1.7.2028 lukien 74 €/kk.
- Vastuulisä maksetaan siltä ajalta, kun toimihenkilö toimii ko. vastuutehtävässä.

30 §

Nuoret työntekijät

1 Palkkamääräykset

- 1.1 Nuorten toimihenkilöiden (alle 18-vuotiaat) palkoista voidaan sopia paikallisesti ottaen huomioon tehtävän vaativuus. Peruskoululaisten ja lukiolaisten kanssa voidaan tehdä keskusjärjestöjen suosituksen mukainen ”Tutustu työelämään ja tienaa” -sopimus.
- 1.2 18 vuotta täyttäneen toimihenkilön palkka saa alittaa työn vaativuus- luokan mukaisen palkan 40 %:lla, kun kyse on opiskeluihin liittyvästä harjoittelusta. Tällaista on
 - harjoittelu, joka parantaa ao. henkilön mahdollisuuksia päästä alan koulutukseen ja
 - tutkintoon liittyvä pakollinen harjoittelu tai opiskelua tukeva muu harjoittelu opintojen kestäessä.
- 1.3 18 vuotta täyttäneen, mutta alle 25-vuotiaan toimihenkilön palkka saa alittaa kulloinkin voimassa olevan työn vaativuusluokan mukaisen palkan 20 %:lla seuraavissa tilanteissa:
 - korkeakoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta/opistosta valmistuneet enintään kahdeksan kuukautta työsuhteen alkamisesta
 - oppisopimusoppilaat ja koulutussopimuksen perusteella työsopimuksen solmivat enintään yhden vuoden ajan.
- 1.4 Työajan lyhennystä ei kerry koululaisten ja opiskelijoiden loma-aikanaan suorittamasta työstä.

2 Vähentämisjärjestys ja takaisinottovelvollisuus

Toimihenkilöiden työehtosopimuksen irtisanomissuojasopimuksen 8–10 §:n mukaista työvoiman vähentämisjärjestystä sekä kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaista taloudellisista ja tuotannollisista syistä taikka työsopimuslain tarkoittamaan yrityksen saneeraukseen liittyvillä perusteilla irtisanottavaan toimihenkilöön kohdistuvaa työntarjoamisvelvollisuutta ja takaisinottovelvollisuutta koskevat säännökset eivät estä solmimasta määräaikaisia sopimuksia seuraavissa tilanteissa:

- pakollinen harjoittelu, joka on välttämätöntä opintojen aloittamisen mahdollistamiseksi enintään kahdeksan (8) kuukauden ajan

- tutkintoon liittyvä harjoittelu opintojen kestäessä
- korkeakoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta/opistosta valmistuneita enintään kahdeksan (8) kuukautta työsuhteen alkamisesta lukien.

Työnantaja ja pääluottamusmies tai muu toimihenkilöitä edustava yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin. Harjoittelupaikat tarjotaan ensisijaisesti niille, joille työharjoittelu on välttämätöntä opintojen jatkamiseksi tai niiden loppuunsaattamiseksi. Kustakin harjoitteluohjelmasta laaditaan toimenkuva. Harjoittelijan tehtävä sijoittuu aina nimetyn toimihenkilön ohjaukseen, joka varsinaisesti vastaa työn suorittamisesta.

Pöytäkirjamerkintä:

- Korkeakoululla tarkoitetaan sekä tiedekorkeakouluja että ammattikorkeakouluja.

3 Opiskelijan ohjaaminen

Toimihenkilön toimiessa työnantajan nimenomaisesta määräyksestä AMK-opiskelijan tai muun vastaavan opiskelijan ohjaajana työssäoppimis- tai harjoittelujakson aikana on toimihenkilölle maksettava ohjaustehtävän ajalta erillinen työn määrän ja vaativuuden huomioon ottava, paikallisesti sovittava korvaus.

Ohjaamisella tarkoitetaan ennalta laaditun ja suunnitellun opintokokonaisuuden ohjaamista, jonka sisältöön kuuluvat tähän kuuluvat työ- ja harjoitustehtävät sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Ohjaustyöstä sovittaessa on myös sovittava sen kestosta. Ellei kestosta ole muuta sovittu, korvausta maksetaan yhden kuukauden ajan. Mikäli edellä esitetty tehtävä on otettu huomioon toimihenkilön toimenkuvaa määriteltäessä, erillistä korvausta ei makseta. Yhdestä ohjattavasta korvausta maksetaan vain yhdelle ohjaajalle.

31 § Toimiminen sijaisena

Milloin toimihenkilö, harjoittelijaa lukuun ottamatta, hoitaa tilapäisesti oman toimensa ohella työnantajan ennen sijaisuuden alkamista erikseen hänen hoidettavakseen määräämiä yhden tai useamman toisen toimihenkilön tehtäviä, maksetaan hänelle työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimestaan tulevan palkan lisäksi erillisenä sijaisuuskorvauksena sijaisuusajalta 1.3.2024 lukien 394–927 €/kk, 1.7.2025 lukien 405–954 €/kk, 1.7.2026 lukien 415–978 €/kk ja 1.7.2027 lukien 423–998 €/kk. Samansuuruinen korvaus maksetaan toimihenkilölle sijaisuuden ajalta hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

Korvausta harkittaessa tulee kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

1. Onko toimihenkilön työmäärä olennaisesti lisääntynyt oman tasoisissa tehtävissä? Tätä arviointia tehtäessä otetaan huomioon myös toimihenkilön omien työtehtävien määrässä mahdollisesti tapahtuva kausiluontoinen tai muu supistuminen; tai
2. Suorittaako toimihenkilö sijaisena omia tehtäviään vaativampia tehtäviä?
3. Aiheuttaako sijaisuus kohdissa 1 ja 2 mainittuja muutoksia toimihenkilön tehtävissä sijaisuuden aikana?

Tämä määräys ei koske alle kaksi viikkoa kestäviä sijaisuuksia.

Pöytäkirjamerkintä:

Sijaisuuskorvausta ei makseta, mikäli sijaisuuden hoito on huomioitu toimihenkilön palkkaa määriteltäessä. Mikäli sijaisuuskorvaus on huomioitu tehtävän vaativuutta luokitettaessa, on työnantajan selvítettävä tämän vaikutus henkilön palkkaan.

E MATKUSTAMINEN

32 § Matkustaminen

1. Toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työtehtävän edellyttämät työmatkat kokonaistaloudellisesti tarkoituksenmukaisella tavalla. Matkaan liittyvät yksityiskohdat selvitetään etukäteen. Ellei paikallisesti ole muuta 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.

2. Ellei työnantaja ole järjestänyt toimihenkilölle majoitusta yöpymistä edellyttävän työmatkan aikana eikä yöpymistä koskevista järjestelyistä ole muuta sovittu, toimihenkilö huolehtii itse majoittumisesta majoituspaikassa tai kulkuneuvossa. Työnantaja korvaa toimihenkilölle majoituspaikan laskua ja maksutosittetta vastaan majoittumisesta tai kulkuneuvon makuupaikasta toimihenkilölle aiheutuneet majoittumispaikkakunnan olosuhteet ja yleinen kustannustaso huomioon ottaen kohtuulliset majoittumiskustannukset. Mikäli toimihenkilö ei esitä laskua eikä maksutosittetta yöpymisestään majoituspaikassa taikka kulkuneuvossa, eikä työnantaja ole järjestänyt toimihenkilölle majoitusta taikka makuupaikkaa kulkuneuvossa, työnantaja suorittaa toimihenkilölle yömatkarahan.
3. Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan peruspalkan mukainen korvaus korkeintaan 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit.

Vapaa-aikana työssä matkustaminen	Korvaus
Työpäivänä	Peruspalkka max. 8 tuntia
Vapaapäivänä	Peruspalkka max. 16 tuntia

Milloin työnantaja kustantaa toimihenkilölle makuupaikan, ei kello 21.00–07.00 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

4. Korvaus matka-ajasta voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovietaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.
5. Edellä mainittujen päivärahojen ja ateriakorvauksen maksamisen asemesta voidaan sopia kiinteästä kuukausipalkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.
6. Milloin työn suorittaminen edellyttää vähintään kahden viikon yhtä- jaksoista olemista samalla paikkakunnalla, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja on ryhtynyt.
7. Milloin toimihenkilön normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

Työnantajan ja toimihenkilön on uutta työsopimusta solmittaessa tai sovittaessa aikaisemman työsopimuksen muuttamisesta todettava yhteisesti, onko

kyseessä tässä kohdassa 7 tarkoitettu toistuvaa matkustamista edellyttävä työ.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellisen kohdan toisen kappaleen määräys on tullut voimaan 1.5.2012 ja on koskenut sen jälkeen solmittavia uusia työsopimuksia sekä vastaavana ajankohtana sovittuja työsopimuksen muutoksia. Tätä ennen tehtyihin sopimuksiin perustuviin työsopimussuhteisiin sovelletaan yksinomaan 7. kohdan ensimmäisen kappaleen määräystä.

8. Tästä pykälästä voidaan allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsen- yrityksissä sopia myös toisin paikallisella matkustussäännöllä edellyttäen, että matkustamisen korvaaminen kokonaisuutena vastaa tämän pykälän mukaista tasoa.

F SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

33 § Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi

1. Toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta seuraavasti:

Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka luontoisetuineen
Alle 1 kuukauden	1 viikolta
1 kuukauden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	4 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella tai kevytmielisellä elämällä, eikä sairautta tietten ole salattu työsopimusta solmittaessa. Työnantaja on oikeutettu nostamaan toimihenkilölle tulevan ao. lain mukaisen päivärahan vastaavalta ajanjaksolta.
3. Työkyvyttömäksi tultuaan toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä työkyvyttömyyden arvioidun keston.
4. Työnantajan vaatiessa on toimihenkilön esitettävä työterveyslääkärin tai muun työnantajan hyväksymän lääkärin antama todistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

5. Toimihenkilön sairastuessa 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluutaan, aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan siten kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin sairauden edellä tarkoitetuin tavoin uusiutuessa vähintään kulloinkin voimassa olevan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n tarkoittamalta omavastuuajalta.

Siirtymäsäännös:

Mikäli toimihenkilö on sairastunut ennen 17.4.2025, sairausloma jatkuu ja hänellä on jäljellä palkallisen jakson pituuteen kuuluvia kalenteripäiviä, toimihenkilön sairausajan palkka maksetaan palkallisen jakson loppuun saakka 6.3.2023 – 28.2.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaisesti. Kun toimihenkilö sairastuu työssä ollessaan ensimmäisen kerran 17.4.2025 tai sen jälkeen, mutta viimeistään 17.7.2025 noudatetaan sairausajan palkallisuuden keston ja sairauden uusiutumisen osalta 17.4.2025 voimaantulleeseen työehtosopimuksen määräyksiä kuin kyseessä olisi uusi sairausjakso.

34 § Lakisääteinen lääkärintarkastus

1. Toimihenkilö voi palkallisena työaikana käydä työhönsä liittyvässä työnantajan, lain, työterveyshuollon toimintasuunnitelman tai viranomaispäätöksen edellyttämässä terveystarkastuksessa. Tällaiseen tarkastukseen, siitä seuraavaan tutkimukseen ja jälkitarkastukseen matkustaminen korvataan kuten työmatka.
2. Mikäli tarkastus tapahtuu toimihenkilön vapaa-aikana, maksetaan toimihenkilölle tapauskohtaisesti sovittava erillinen kulut kattava korvaus.

35 § Muut lääkärintarkastukset

Toimihenkilön palkkaa ei vähennetä sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta, mikäli lääkärinhoidon tarve on akuutti, eikä vastaanottoaikaa ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella.

Palkkaa ei vähennetä myöskään, jos edellä mainittu edellytys täyttyy ja kysymys on

- erikoislääkärin suorittamasta tarkastuksesta apuvälineen hankkimiseksi
- työterveyslääkärin, erikoislääkärin tai erikoisalan poliklinikan suorittamasta tarkastuksesta kroonisen sairauden hoidon määrittelemiseksi
- korvattavaan lääkärintarkastukseen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta
- sairausvakuutuslain mukaisesta äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevasta terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömästä tarkastuksesta tai muista synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista

- hammaslääkärissä käynnistä, jos äkillinen hammassairaus aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Kiireellisyystarve osoitetaan hammaslääkärintodistuksella.

Lääkärintarkastuksiin liittyvät menettelytavat voidaan sopia myös paikallisesti yrityskohtaisten tarpeiden mukaisesti.

36 § Hoitoonohjaus

1. Toimihenkilö, jolle on kehittymässä päihteiden liiakäytöstä työntekoa haittaava ongelma, pyritään ohjaamaan hoitoon, jotta ongelma ei johtaisi toimenpiteisiin, jotka saattavat aiheuttaa työsuhteen päättymisen tai muita haitallisia seuraamuksia. Tätä varten voidaan paikallisesti sopia yrityskohtainen hoitoonohjausjärjestelmä.
2. Toimihenkilölle maksetaan laitoshoidon ajalta sairausajan palkkaa, mikäli hän on sopinut siitä työnantajan kanssa samalla, kun on sopinut laitoshoidostaan. Tällöin työnantajalla on oikeus nostaa toimihenkilölle tuleva sairausvakuutuslain mukainen päiväraha vastaavalta ajanjaksolta.

37 § Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Siirtymämääräys: Seuraavia määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 17.4.2025 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 17.4.2025, noudatetaan työsuhteessa ennen 28.2.2025 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä 34 §:n mukaisesti.

Jos toimihenkilöön noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 28.2.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 17.4.2025 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

1. Toimihenkilölle annetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.
2. Raskaana olevalle ja synnyttävälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan ja 9 luvun 5 §:n 1-2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka

luontoisetuineen yhteensä 72 arkipäivältä, josta 40 arkipäivää kohdistuu raskausvapaalle ja 32 arkipäivää vanhempainvapaalle.

3. Ei-synnyttävälle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-2 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen 32 arkipäivältä.
4. Milloin toimihenkilö, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, adoptoi alle kouluikäisen lapsen, hänelle maksetaan adoptioon välittömästi liittyvänä 32 arkipäivän pituinen yhdenjaksoinen palkallinen vapaa.
5. Palkan maksaminen kohtien 2.-4. mukaan edellyttää, että työsuhde on jatkunut vähintään 12 kuukautta ennen lapsen syntymää tai adoptiota, ja että toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus.
6. Paikallisesti sovitaan menettelytavat ja laaditaan kokonaissuunnitelma vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä.
7. Erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla toimihenkilöllä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen työsuhteeseen otettua sijaista.
8. Perhevapaata käyttävän kanssa sovitaan toimihenkilölle vapaaehtoisesta yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Yhteydenpidon tarkoitus on helpottaa ja edistää paluuta työelämään. Työnantaja perehdyttää perhevapaalta palaavan työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin ja niiden vaikutuksiin asianomaisen työntekijän tehtäviin.

38 § Lyhyt tilapäinen vapaa

1. Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta.

Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, rekisteröidystä parisuhteesta säädettyssä laissa tarkoitettua puolisoa, omia, puolison ja rekisteröidystä parisuhteesta säädettyssä laissa tarkoitettua puolison vanhempia, perheen lapsia, omia veljiä ja sisaria.

2. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla toimihenkilöllä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

3. Yhteiskunnallisissa luottamustehtävissä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään luottamuselinten kokouksista aiheutuvaa työajan menetystä vastaavasti siten, että hän yhdessä julkisyhteisöltä saamansa ansiomenetyskorvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa.
4. Suositus: Kertausharjoituksiin määrätyle reserviläiselle maksetaan kertausharjoitusten ajalta niin suuri osa palkasta, että huoltovelvollinen reserviläinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja ei-huoltovelvollinen 2/3 niistä.
5. Toimihenkilön palkkaa ei vähennetä hänen osallistuessaan Ammattiliitto Pron hallituksen, edustajiston tai neuvottelukunnan kokouksiin. Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen palkkaa ei vähennetä hänen osallistuessaan Ammattiliitto Pron järjestämille luottamusmiesten neuvottelupäiville.

G MUUT MÄÄRÄYKSET

39 § Paikallinen sopiminen

1. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja toimihenkilön kesken tai työnantajan ja pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kesken. Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita pääluottamusmiehen ja vastaavasti luottamusmiehen on katsottava edustavan.
2. Mikäli pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä ei ole valittu, voidaan paikallinen sopimus tehdä työnantajan ja toimihenkilöiden kesken yhdessä. Toimihenkilöiden kanssa yhdessä tehty paikallinen sopimus voidaan tehdä enemmistöpäätöksellä ja se koskee samaa henkilöpiiriä, kuin pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus. Toimihenkilöiden kanssa yhdessä tehty paikallinen sopimus voidaan myös irtisanoa enemmistöpäätöksellä. Paikalliset sopimukset, jotka on tehty yhdessä työnantajan ja kaikkien toimihenkilöiden kesken, on saatettava uuden toimihenkilön tietoon työpaikalla sovittavalla tavalla.
3. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita.
4. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus tehdään aina kirjallisesti. Tehdyt sopimukset annetaan tiedoksi myös pääluottamusmiehelle, mikäli jompikumpi osapuoli katsoo niillä olevan laajempaa yrityskohtaista merkitystä.
5. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä

aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määrääjäksi solmittu sopimus irtisanoa.

6. Paikallinen sopimus, joka koskee rahakorvausta, jonka maksatus tai pitäminen on sovittu työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle, erääntyy kuitenkin työsuhteen päättyessä.

40 § Neuvottelujärjestys erimielisyyksien ratkaisemiseksi

1. Työsuhteisiin liittyvät kysymykset pyritään ratkaisemaan sovinnollisesti jo työpaikalla. Yhtä toimihenkilöä koskeva asia ratkaistaan ensi sijassa hänen ja hänen esimiehensä välillä. Pääluottamusmies tai luottamusmies ja työnantajan edustaja neuvottelevat asiasta aina esimiehen tai toimihenkilön pyynnöstä, kun asia koskee useampaa toimihenkilöä tai on periaatteellinen ja laajakantoinen.
2. Edellä mainitut neuvottelut on aloitettava toisen osapuolen vaatiessa viimeistään kahden viikon kuluessa. Pöytäkirja tai erimielisyyksien muistio on laadittava viikon kuluessa neuvottelun päättymisestä.

Jos työsuhteeseen liittyvä kysymys jää työpaikalla erimieliseksi, paikalliset osapuolet laativat yhdessä erimielisyyden kohteesta kirjallisen yhteenvedon, jolla asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirretään heitä edustavien osallisliittojen ratkaistavaksi.

3. Pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle annetaan kaikki ne tiedot, joita tapauksen selvittäminen edellyttää. Yksityistä henkilöä koskevat terveyteen tai muutoin henkilöön liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia.

Salassapitovelvollisuus koskee myös yrityksen liiketoimintaan ja asiakassuhteisiin liittyviä sellaisia tietoja, jotka yleisen elämäkokemuksen mukaan ovat luottamuksellisia.

4. Jos liittojen neuvottelut tämän sopimuksen tulkinnasta eivät johda tulokseen, voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi tai osapuolet voivat sopia erimielisyyden jättämisestä välimiesoikeuden ratkaistavaksi.
5. Välimiesmenettelyssä noudatetaan välimiesmenettelystä annettua lakia sillä poikkeuksella, ettei lain esteellisyssäännöksiä tarvitse noudattaa välimiehiä nimettäessä. Kolmijäseniseen välimiesoikeuteen osallistujaliitto nimeää toistaiseksi yhden jäsenen ja nämä jäsenet yhdessä valitsevat määrääjäksi puheenjohtajan.

41 § Suojavaatetus

Työnantaja järjestää toimihenkilölle olosuhteiden vaatiman suoja- ja erikoisvaatetuksen yritysکوhtainen käytäntö huomioon ottaen.

42 §

Muut määräykset

1. Toimihenkilöillä on oikeus kokoontua työpaikallaan työaikansa ulkopuolella siten, kuin siitä paikallisesti sovitaan.
2. Työnantaja ottaa kaikille toimihenkilöille ryhmähenkivakuutuksen ja esimiesasemassa oleville toimihenkilöille tarkoitetun ns. työnantajan vastuuvakuutuksen. Vastuuvakuutuksen korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta 126.263 € kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on 50.505 € yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta 25.253 €. Vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajan vastuuvakuutusta koskevien vakuutusehtojen mukaan.
3. Työnantaja pidättää toimihenkilön valtuutuksen mukaisesti tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain järjestön nimeämälle pankkitilille. Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päättyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
4. Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Työntekijän niin halutessa työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista.

43 §

Sopimuksen sitovuus ja voimassaolo

1. Tämän sopimuksen sitovuus sekä sidottujen työrauha- ja valvontavelvollisuus määräytyvät työehtosopimuslain mukaan.
2. Tämä sopimus on voimassa 17.4.2025-29.2.2028 ja sen jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota. Työehtosopimuksen irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.1.2028 mennessä muille sopijaosapuolille.

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry

Mika Hokkanen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Sähkötekniset työnantajat STTA ry

Sari Rissanen

Ammattiliitto Pro ry

Niko Simola

Minea Pyykönen

LIITE 1

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS – TALOTEKNIikka-ALA

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöön­sä liittyvästä syystä sekä toimihenkilön irtisanoutumista.

Tämä sopimus koskee lisäksi niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske merityösopimuslaissa (756/2011) ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita eikä työ sopimuslain (55/2001) 7:5 ja 7:7–8 §:issä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

2 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden
2. kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
3. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
4. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta ja
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Toimihenkilön on irtisanoessaan työ sopimuksensa noudatettava 14 päivän ja työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 5 vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työnantaja tai toimihenkilö voi halutessaan sisällyttää lomakaudeksi (2.5.–30.9.) osuvaan irtisanomisaikaan edellisen loman määräytymisvuoden aikana ansaitun vuosiloman.

3 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava toimihenkilölle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Toimihenkilö, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä noudattaen, mitä työsopimuslain (55/2001) 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

II IRTISANOMINEN TOIMIHENKILÖSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

4 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisia perusteita.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain (55/2001) 7:3–4 §:ien perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosi- asiallisesti toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa toimihenkilö sopimuksen tässä pykälässä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain (55/2001) 8:1.1 §:n perusteella.

5 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta toimihenkilön raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että toimihenkilö käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4. luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työnantajan pyynnöstä toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan.

6 § Irtisanomisesta ilmoittaminen ja toimihenkilön kuuleminen

Toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain (55/2001) 9:1 §:n, 9:2 §:n 1. momentin ja 9:4–5 §:ien säännöksiä.

7 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 4 tai 5 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut toimihenkilön, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslain (55/2001) 12:2–3 §:ien mukaisesti.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain (55/2001) 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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. Jatkuvaa 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 alalle tyypillisestä tilapäisestä työvoiman tarpeesta johtuva 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. Jatkovaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa pidettävistä neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, jonka osallistujat allekirjoituksellaan hyväksyvät.
8. Mikäli jatkovaa yhteistoimintamenettelyä ei toteuteta sitä koskevan paikallisen sopimuksen (kohta 2) ja työehtosopimuksen näiden määräysten mukaisesti, noudatetaan yhteistoimintalakia (1333/2021) sellaisenaan.

Poikkeukset yhteistoimintalain (1333/2021) jatkovaa yhteistoimintamenettelyä käytettäessä

9. Jatkovaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa
 - työnantajalla on oikeus poiketa yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukaisesta vuoropuheluvuoroituksesta 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 neuvotteluvuoroitustensa, kun jatkovaa 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.

LIITTEET

- Puitesopimus jatkuvan yt-menettelyn käyttämisestä
- Esimerkkiluettelo jatkuvassa yt-menettelyssä käsiteltävistä asioista
- Esimerkki esityslistasta

SOPIMUS JATKUVAN YHTEISTOIMINTAMENETTELYN KÄYTTÄMISESTÄ

Talotekniikka-alan työehtosopimus toimihenkilöille, irtisanomissuoja- sopimus 8 §

Yritys

Toimipaikka

Tämän sopimuksen perusteella yllä mainitun LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry:n / Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n / Sähkötekniset työnantajat STTA ry:n jäsenyrityksen yllä mainitussa toimipaikassa sovitaan sovellettavaksi Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen liitteenä 1 olevan irtisanomissuojasopimuksen 8 §:n tarkoittamaa jatkuvaa yhteistoiminta- menettelyä tämän paikallisen sopimuksen allekirjoitusajankohdasta lukien.

Tämän sopimuksen perusteella työnantajan edustaja ja toimihenkilöitä edustava pääluottamusmies, tai viimeksi mainitun puuttuessa toimipaikan toimihenkilöt yhteisesti, käyvät yhteistoiminta- neuvotteluja jatkuvan yhteistoimintamenettelyn periaattein seuraavina ajankohtina (vähintään 6 kertaa seuraavan 12 kk aikana):

- | | | |
|----|---------|-------|
| 1. | kerran: | _____ |
| 2. | kerran: | _____ |
| 3. | kerran: | _____ |
| 4. | kerran: | _____ |
| 5. | kerran: | _____ |
| 6. | kerran: | _____ |

Tämän jälkeen käytävien seuraavien neuvottelujen ajankohdista sovitaan kuudennessa neuvottelukokouksessa. Vastaavaa periaatetta myöhempien neuvottelukokouksien ajankohdista sopimisen osalta noudatetaan myös tämän jälkeen.

Jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä toteutettaessa kussakin neuvottelukokouksessa käsitellään Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen liitteenä 1 olevan irtisanomissuojasopimuksen 8 §:n liitteenä olevassa esimerkkiluettelossa mainitut asiat siinä laajuudessa kuin kulloinkin on tarpeellista.

Jatkuvan yhteistoimintamenettelyn oikeusvaikutukset määräytyvät Talotekniikka-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen liitteenä 1 olevan irtisanomissuojasopimuksen 8 §:n määräysten mukaan.

Mikäli jatkuvaa yhteistoimintamenettelyä ei toteuteta tämän sopimuksen mukaisesti, noudatetaan yhteistoimintalakia sellaisenaan.

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Tätä sopimusta on laadittu kaksi alkuperäistä kappaletta, yksi työnantajan edustajalle ja yksi toimihenkilöitä edustavalle pääluottamusmiehelle / toimipaikan toimihenkilöille.

Paikka

_____ . _____ 20____
Aika

Työnantajan edustaja

Pääluottamusmies/Toimihenkilö

Pääluottamusmies/Toimihenkilö

Pääluottamusmies/Toimihenkilö

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 sijaistuustarpeet
- 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.

MALLI ESITYSLISTASTA JATKUVAA YHTEISTOIMINTAMENETTELYÄ VARTEN

Talotekniikka-alan työehtosopimus toimihenkilöille, irtisanomissuoja- sopimus 8 §

Yritys: _____
Toimipaikka: _____
Neuvottelun ajankohta: _____
Kokouksen paikka: _____
Läsnä oleva työnantajan edustaja: _____
Pääluottamusmies / toimihenkilöt: _____

Käsiteltävät asiat

1. Neuvottelun peruste, ajankohta ja sopimuksenmukaisuus
2. Neuvottelussa käsiteltävät teemat
 - 2.1. Talous:
 - raportit; tilauskanta, tuloskehitys, kulurakenne, kannattavuus
 - suunnitelmat; tilauskanta, liikevaihto, kulurakenne, kannattavuus
 - 2.2. Projektien/työkohteiden tilanne:
 - tarjotut työkohteet, ellei tilaaja edellytä salassapitoa
 - tilaukset
 - tarjouslaskennassa olevat kohteet, ellei tilaaja edellytä salassapitoa
 - tarjouskilpailussa hävityt kohteet
 - 2.3. Toiminnan tehostaminen:
 - mahdolliset taloudelliset ja/tai tekniset toiminnan tehostamistoimenpiteet ja niiden henkilöstövaikutukset
 - 2.4. Toimintaa koskevat palautteet:
 - ulkoisten ja sisäisten asiakaspalautteiden käsittely ja niiden osalta toteutettavat/to-
teutetut toimenpiteet sekä niiden mahdolliset henkilöstövaikutukset
 - 2.5. Henkilöstöresurssit:
 - henkilöstötarve; resurssiennusteet työkohde- tai tehtäväkohtaisesti huomioiden pit-
käaikaiset sijaisuustarpeet
 - mahdollinen alihankinta ja vuokratyövoima; vaikutukset henkilöstötarpeeseen
 - mahdollinen lomautustarve sekä toteutetut lomautukset
 - mahdolliset lomat, työajanlyhennysvapaat; vaikutukset mahdolliseen lomautustar-
peeseen
 - 2.6. Henkilöstön kehittäminen:
 - koulutussuunnitelmat ja niiden toteutus; vaikutukset mahdolliseen lomautustarpee-
seen
3. Muut asiat

4. Lomautustarve, suunniteltujen lomautusten määrä ja toteuttaminen

Paikka

_____. _____. 20_____
Aika

Työnantajan edustaja

9 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen irtisanomisen tai lomautamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä toimihenkilöitä. Tämän säännön lisäksi kiinnitetään mahdollisuuksien mukaan huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

10 § Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvaa irtisanomista koskevat menettelytavat

Toimihenkilön taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvassa irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain (55/2001) 9:3–5 §:ien säännöksiä.

11 § Irtisanotun toimihenkilön takaisin ottaminen

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä taikka yrityksen työsopimuslain tarkoittamaan yrityksen saneeraukseen liittyvillä perusteilla irtisanottavaan toimihenkilöön kohdistuvasta kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesta työnantajan takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja toimihenkilön välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet toimihenkilön uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukainen takaisinottovelvollisuus rajoittuu niihin työkohteisiin tai kiinteisiin toimipaikkoihin, joissa toimihenkilö voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

12 § Poikkeukselliset lomautustilanteet

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.

2 Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista.

Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

3 Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

4 Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihenkilön väliseen sopimukseen. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja toimihenkilön välistä suhdetta, eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli toimihenkilö on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, toimihenkilö ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa toimihenkilö on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

5 Ammatillinen koulutus lomautuksen aikana

Mikäli lomautettuna oleva työntekijä kutsutaan ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen ja hän suostuu siihen tulemaan, lomautuksen jatkuessa koulutuksen jälkeen ei lomautuspäiviä lasketa uudelleen vuosilomalaain (162/2005) 7 § 2 momentin kohdan 7 mukaisiksi (30 lomautuspäivää) työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

6 Työn tarjoaminen lomautetulle toimihenkilölle

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä lomautetulle toimihenkilölle rajoittuu työkohteisiin tai kiinteisiin toimipaikkoihin, joissa toimihenkilö voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

13 § Neuvottelujärjestys

Tätä sopimusta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

14 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista tai lomautusta koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai toimihenkilöliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

15 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 7 §:n 2. kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin, kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry
Mika Hokkanen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Tuomas Aarto Minna Ääri

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sari Rissanen

Ammattiliitto Pro ry
Niko Simola Minea Pyykönen

LIITE 2

YLEISSOPIMUS – TALOTEKNIikka-ALA

LUOTTAMUSMIES- JA TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTA

Tässä sopimuksessa käytetään termejä pääluottamusmies, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu sekä edellä mainittujen varahenkilöt.

Luottamusmiehen valinta

Tähän työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla sidottuun työnantajaan työsuhteessa olevilla Ammattiliitto Pro ry:n jäsenenä olevilla toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan yritykseen pääluottamusmies ja hänelle varamies. Muiden luottamusmiesten valinnasta sovitaan paikallisesti. Ellei paikallisesti muuta sovita, voidaan eri paikkakunnalla sijaitsevaan työpaikkaan valita luottamusmies ja hänelle varamies, jos siellä työskentelee vähintään 10 toimihenkilöä.

Vaalikelpoinen em. tehtäviin on yrityksessä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva toimihenkilö.

Valitusta pääluottamusmiehestä, luottamusmiehestä, varamiehen toimimisesta pää- tai luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun toimimisesta pääluottamusmiestehtävissä sekä pääluottamusmiehen toimimisesta työsuojelutehtävissä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio vastaamaan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Työsuojeluyhteistoiminta

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan yrityksessä, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 toimihenkilöä. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen. Työsuojeluasiamiesten valinnasta sovitaan paikallisesti.

Työkykyä ylläpitävä toiminta yrityksessä on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös yrityksessä laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun

vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa toimihenkilöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään. Työnantajan niin pyytäessä henkilöstön edustaja raportoi kuinka paljon aikaa on mennyt luottamustehtävän hoitamiseen. Työnantajan on perusteltava raportointipyyntönsä.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Jos pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

Tarvittaessa työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Pääluottamusmiehelle on pyrittävä järjestämään mahdollisuus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä, kuten yrityksessä yleisesti käytössä olevia atk-laitteita ja niihin liittyviä ohjelmia sekä internetyhteyksiä (sähköposti). Tällöin voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, tehtävien laajuus jne. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Työsuhdeturva

Pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli tehtävään viimeksi valituksi tullessaan. Pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Työstään pääosin vapautetun pääluottamusmiehen toimikauden päättyessä selvitetään yhteisesti ammatillisen koulutuksen tarve.

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei yrityksen toimintaa hänen edustamiensa työntekijöiden osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli hänen kanssaan yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä.

Pääluottamusmiehestä, luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain (55/2001) 7:10 §:n 1. momentin edellyttämää niiden toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen tai luottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen/luottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan pääluottamusmiehen/luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamustehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Näitä työsuhdeturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmieheshdoksaaseen, josta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen toimikauden alkua ja päättyy vaalituloksen tultua todeksi.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen tarkoittamaan jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Jos pääluottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin hänen toimialueellaan säännöllisesti työskentelee yhteensä alle 20 toimihenkilöä, on korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka.

Luottamusmiehiä koskevia määräyksiä työstä vapautuksesta, palkan maksamisesta vapautuksen ajalta, säännöllisen työajan ulkopuolella suoritettujen tehtävien korvaamisesta, toimintaedellytyksistä, ansiokehityksestä, työsuhdeturvasta ja asemasta liikkeen luovutuksen yhteydessä sovelletaan vastaavasti työsuojeluvaltuutettuun.

Korvaus luottamusmiestehtävien hoitamisesta

Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle maksettava korvaus määräytyy hänen edustamiensa toimihenkilöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Toimihenkilö-lukumäärä	Luottamusmieskorvaus 1.3.2024 alkaen €/kuukausi	Luottamusmieskorvaus 1.7.2025 alkaen €/kuukausi	Luottamusmieskorvaus 1.7.2026 alkaen €/kuukausi	Luottamusmieskorvaus 1.7.2027 alkaen €/kuukausi
3–9	71	73	75	77
10–24	110	113	116	118
25–50	147	151	155	158
51–100	213	219	224	228
101–200	274	282	289	295
201–400	317	326	334	341
401–600	353	363	372	379
yli 600	414	426	437	446

Sovitut luottamusmieskorvaukset ovat voimassa koko sopimuskauden.

Pääluottamusmies, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa työnantajalle, milloin korvaus maksetaan hänen varamiehelleen.

Korvaus työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta

Toimihenkilö-lukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun 1.3.2024 alkaen €/kuukausi	Työsuojeluvaltuutetun 1.7.2025 alkaen €/kuukausi	Työsuojeluvaltuutetun 1.7.2026 alkaen €/kuukausi	Työsuojeluvaltuutetun 1.7.2027 alkaen €/kuukausi
10-50	66	68	70	71
51-200	103	106	109	111
yli 200	183	188	193	197

Jos sama henkilö hoitaa sekä pääluottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä, maksetaan hänelle täysi luottamusmieskorvaus ja puolet työsuojeluvaltuutetun korvauksesta.

KOULUTUS

Ammatillinen koulutus

Ellei toisin ole sovittu, noudatetaan seuraavia määräyksiä:

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä hänet hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siihen käytetty aika ilman ylityökorvausta tai annetaan vastaava vapaa toimihenkilön säännöllisenä työaikana. Työnantaja korvaa lisäksi koulutuksesta toimihenkilölle aiheutuvat suoraanaiset kustannukset. Työajan ulkopuolella koulutuksen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Yhteinen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti ja se korvataan kuten ammatillinen koulutus.

AY-koulutus

Pääluottamusmiehellä, luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetulla ja muilla työsuojeluyhteistoiminnassa toimivilla toimihenkilöiden edustajilla, mukaan lukien työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojeluyhteistoimintaelimen jäsenet, on oikeus osallistua liittojen hyväksymään koulutukseen, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Ilmoitus osallistumisesta on tehtävä mahdollisimman varhain. Työnantaja ilmoittaa vähintään 10 päivää ennen kurssin alkua esteestä, jonka jälkeen pyritään yhteisesti selvittämään muu kurssiajankohta.

Työnantaja maksaa koulutuksen ajalta palkan pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluyhteistoiminnassa toimiville toimihenkilöiden edustajille enintään kahden viikon ajalta.

Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan STTK:n opistoissa järjestettävälle enintään kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta. Samoin menetellään jäsenyhdistyksen puheenjohtajan osalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 tämän sopimuksen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä ja hänen johtamassaan jäsenyhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan palkallisilta kurssipäiviltä ateriakorvaus.

Työnantaja maksaa korvaukset henkilölle vain kerran samansisältöisestä koulutustilaisuudesta.

Osallistuminen em. koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

Muusta luottamusmiehen tarvitsemasta koulutuksesta sovitaan paikallisesti.

TIEDOTUSTOIMINTA

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille seuraavat seikat:

- 1 Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
- 2 Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
- 3 Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.
- 4 Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain (334/2007) 10 §:n 1. momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevissa tai yhteistoimintalain mukaisissa kysymyksissä. Henkilöstöryhmillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, sekä työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

Henkilöstöryhmillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikalla.

Tämän sopimuksen mukaisesti pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on pääluottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä.

Palkkatilastotietoina annetaan pääluottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Pääluottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry
Mika Hokkanen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Tuomas Aarto Minna Ääri

Sähkötekniset työnantajat STTA ry
Sari Rissanen

Ammattiliitto Pro ry
Niko Simola Minea Pyykönen

LIITE 3

TALOTEKNIIKAN TOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Perustan yrityksen palkkapolitiikan hoidolle muodostaa palkkausjärjestelmä. Sen tulee olla rakennettu niin, että henkilöstö kokee oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan. Sen tulee motivoida ja ohjata työkäyttäytymistä oikeaan ja tarkoituksenmukaiseen suuntaan. Palkkausjärjestelmä on yksi järkevän ja joustavan johtamisen ja toiminnan ohjaamisen instrumentti. Menestys riippuu osaltaan siitä, miten sitä käytetään, ylläpidetään ja kehitetään.

Toimihenkilöiden palkkausjärjestelmän lähtökohtana on toimen vaativuuden oikeudenmukainen ja objektiivinen mittaaminen. Työn vaativuuden arviointi on tärkeä osa palkkausjärjestelmää ja sillä tuetaan oikeudenmukaisen palkkauksen toteutumista. Arviointijärjestelmässä tulee ottaa huomioon se, mihin suuntaan työtä halutaan kehittää, jotta organisaation työprosessit kehittyisivät haluttuun suuntaan. Työn vaativuuden arviointi on myös edellytys tasa-arvoiseen palkkaukseen samanarvoisissa tai samankaltaisissa tehtävissä.

Vaativuudenluokitus suoritetaan talotekniikka-alan toimihenkilöiden omaa vaativuusluokitusjärjestelmää käyttäen. Järjestelmässä on kaksi elementtiä, vaativuusluokan mukainen palkanosa, joka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan, sekä henkilökohtainen palkanosa, joka määräytyy tointa hoitavan toimihenkilön pätevyyden ja työsuorituksen perusteella.

Paikallisesti voidaan sopia myös muista palkkausjärjestelmistä.

Tehtävän vaativuuteen perustuva palkanosa

Menettelytavoista koskien uuden palkkausjärjestelmän ja vaativuusluokituksen käyttöönottoa sovitaan paikallisesti.

Tehtäväkokonaisuuden arviointi perustuu toimenkuvaukseen. Esimerkki toimenkuvalomakkeesta liitteenä. Jotta tehtävien vaativuus voidaan mitata mahdollisimman luotettavasti, tulee toimenkuvien perustua toimen sisältöön siten, että toimen sisältö sekä siihen liittyvät vastuut ja yhteydet käyvät mahdollisimman hyvin ilmi. On tärkeää, että esimies ja toimihenkilö ovat samaa mieltä toimeen kuuluvista tehtävistä. Sopimuksen lopussa on esimerkki toimenkuvauslomakkeesta.

Tehtävän vaativuus arvioidaan neliosaisella mittarilla ja näin toimelle saadaan vaativuus pisteet ja sitä kautta palkkaryhmä. Vaativuusluokitus on tehtävä mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Vaativuusasteet palkkaryhmissä

Palkkaryhmien vaativuusasteet ja vähimmäispalkat ovat seuraavat:

Pr	Vaativuusasteet	Vähimmäispalkat 1.3.2024, €/kuukausi	Vähimmäispalkat 1.7.2025, €/kuukausi	Vähimmäispalkat 1.7.2026, €/kuukausi	Vähimmäispalkat 1.7.2027, €/kuukausi
1–2	100–159	1875	1929	1977	2017
3	160–189	2066	2126	2179	2223
4	190–219	2321	2388	2448	2497
5	220–249	2602	2677	2744	2799
6	250–279	2945	3030	3106	3168
7	280–309	3237	3331	3414	3482
8	310–339	3564	3667	3759	3834
9	340–369	3890	4003	4103	4185
10	370–400	4215	4337	4445	4534

Vaativuusluokituksen ylläpito

Henkilön tehtävien muuttuessa tarkistetaan palkkaryhmä viivytyksettä, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa. Palkkaryhmä voi muuttua kumpaankin suuntaan. Henkilökohtainen palkka voi laskea vain, jos on olemassa irtisanomisperusteet.

Osapuolet pitävät hyvänä, että tarkoituksenmukaisin väliajoin, esim. kerran vuodessa, käydään läpi toimenkuva ja mahdollisten muutosten vaikutus.

Henkilökohtaisen palkan osan määrittäminen

Toimihenkilön palkan suuruuteen vaikuttaa toimen vaativuuden ohella hänen henkilökohtainen pätevyytensä. Henkilökohtaisesta pätevyydestä riippuu vähimmäispalkan päälle maksettavan palkan osuuden määrä ja sen kehittyminen.

Pätevyydellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimihenkilön ominaisuuksia, joilla on välittömästi tai välillisesti merkitystä toimeen kuuluvien tehtävien hoitamiselle. Pätevyysarvioinnin suorittaa työnantaja yrityksessä ennakolta valittujen pätevyystekijöiden perusteella. Henkilön pätevyyttä arvioidaan aina hänen senhetkessä tehtävässään.

Kehityskeskustelu

Osapuolet suosittelevat, että toimihenkilö ja hänen esimiehensä käyvät vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun. Se on tilaisuus, jossa toimihenkilö ja hänen esimiehensä kohtaavat ja keskustelevat kahden kesken esim. työhön, tulevaisuuteen ja koulutukseen liittyvistä asioista.

Pätevyyden ja suorituksen taso ansiokehityksen ohjaajana

Työyhteisöltä ja sen henkilöstöltä odotetaan tuloksellisuutta. Tuloksiin pyrkivä organisaatio tavoittelee hyvää ja pysyvää työvoimaa, kannustaa ja motivoi sitä kehittymään ja ottamaan vastaan uusia haasteita. Johdonmukainen yrityskohmainen palkkapolitiikka on pitkäjänteinen prosessi, joka on osa organisaation toiminta-ajatuksen, tavoitteiden ja ohjausjärjestelmien kehikkoa ja hyvin toimivana tukee työyhteisön tavoitteiden saavuttamista.

VAATIVUUSLUOKITUS TALOTEKNIikka-ALALLE

1 TEHTÄVÄN VAATIVUUS

A Harkinnan laatu ja siinä tarvittava tietojen tarve

Vaativuus on sitä suurempi,

- mitä enemmän itsenäistä harkintaa toimeen sisältyy
- mitä enemmän tietoja ja taitoja toimessa tarvitaan.

40	Samanlaiset tilanteet. Soveltamis- ja perehdyttämistarve pieni.
70	Samankaltaiset tilanteet. Tehtävät perustuvat tuttuihin menetelytapoihin.
100	Soveltamista ja harkintaa uusissa tilanteissa. Toimintaohjeet yleisluontoisia.
130	Vaativaa soveltamista, itsenäistä harkintaa ja suunnittelua uusissa, erilaisissa ja vaihtelevissa tilanteissa. Itsenäiset ratkaisut toiminnan lähtökohtana.
160	Yrityksen toimintaperiaatteet, tulostavoitteet ja vaativat kehitystavoitteet ohjaavat väljästi toimintaa yhdessä useilta asiantuntijatahoilta saadun palautteen kanssa.

B Ratkaisujen ja päätösten vaikutukset

Vaativuus on sitä suurempi,

- mitä laajemmin vaikutukset koskevat koko yritystä
- mitä suuremmat ovat ratkaisujen ja päätösten taloudelliset, toiminnalliset ja muut vaikutukset.

20	Vaikutusta pääasiassa omaan työhön tai suppean työryhmän työhön.
40	Vaikutusalue yleensä lähiympäristöä laajempi tai koko työryhmä / useita pieniä työryhmiä.
60	Vaikutusalue on yleensä useita työryhmiä tai koko osasto/yksikkö tai vastaava organisatorinen kokonaisuus.
80	Vaikutusalue on useita osastoja / suuri yksikkö tai koko yritys. Ratkaisujen ja päätösten vaikutus on suuri koko yrityksen toiminnan kannalta.

2 VUOROVAIKUTUS

Vaativuus on sitä suurempi,

- mitä enemmän neuvottelu- ja yhteistyötaitoja toimen hoitaminen vaatii tai
- mitä syvällisempi ja laajempi on neuvonnan, opastamisen ja motivoinnin vaatimus
- mitä vaativampi on tehtävän asema toiminta- ja johtamisjärjestelmissä.

25	Yhteydet ovat yleensä tietojen vastaanottamista, välittämistä ja jakelua.
50	Toimeen ja sen lähipiiriin kuuluvia asiantuntijayhteyksiä. Oma-aloitteista yhteydenpitoa.
75	Neuvottelu- ja yhteistyötaitoja vaativa toimi. Merkittävästi vaativaa, oma-aloitteista yhteydenpitoa.
100	Aktiivista, oma-aloitteista vaikuttamista yritystason päättäjiin.

3 TEHTÄVÄN ASEMA

15	Oma tehtävä
30	Itsenäinen tehtäväalue ja organisointivastuu tai esimiestehtävä
45	Vaativa esimiestehtävä tai vaativa asiantuntijatehtävä
60	Erittäin vaativa ja laaja esimiestehtävä tai erittäin vaativa asiantuntijatehtävä

Soveltamisohje kohtiin 1–3:

- Vaativimmat pisteet: Kyseessä on tehtävä, jonka mukana ”yritys kaatuu tai menestyy”.
- Toiseksi vaativimmat pisteet: ”Vaativa tehtävä muiden vaativien tehtävien joukossa”.

©6/2018 LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry, Palvelualuejen työnantajat PALTA ry, Sähkötekniset työnantajat STTA ry, Ammattiliitto Pro ry

Toimipaikka, yksikkö, toiminto		
Toimihenkilön nimi	Toimihenkilön syntymäaika	
1. TEHTÄVIEN YKSILÖINTI		
☐ Uusi tehtävä	☐ Tehtävän muutos	☐ Tarkennus/lisäys tehtävään
Kuvaus päätehtävistä / tehtävien tarkoitus:		
2. HARKINTATILANTEET TEHTÄVISSÄ		
Tehtäviin sisältyvä itsenäinen harkinta ja päätöksenteko / tehtäviä välittömästi ohjaavat määräykset, ohjeet, toimintaperiaatteet ja tavoitteet sekä niiden sitovuus:		
Harkintatilanteiden toistuvuus ja vaatimukset päätöksenteon nopeudelle:		
Tehtävien vaatima innovatiivinen panos, uusien ratkaisujen, toimintatapojen ja toiminnan suunnittelu ja kehittäminen. Innovatiivisen panoksen toistuvuus:		

3. PÄÄTÖKSENTEON/RATKAISUJEN VAIKUTUKSET YMPÄRÖIVÄÄN ORGANISAATIOON

Tehtävien keskeiset vaikutukset yritykselle ja sen toiminnoille; esimerkiksi taloudelliset, toiminnalliset, laadulliset vaikutukset, vaikutusten kohde ja merkitys:

4. VUOROVAIKUTUS

Tehtävien vaatimat vuorovaikutustilanteet ja niiden laatu (neuvottelu, opastus, motivointi, työnantajan intressien edistäminen) yrityksen sisällä ja ulkoisiin sidosryhmiin kohdistuvana:

Vuorovaikutustilanteiden toistuvuus ja toteutumistapa:

5. ASEMA ORGANISAATIOSSA

- | | |
|--|---|
| ☐ esimiestehtävä; alaisten määrä: _____ | ☐ toimintovastuu; materiaalihuolto, logistiikka |
| ☐ opastava tai ohjaava tehtävä | ☐ itsenäinen, dokumentoiva, hallinnollinen tai asiakaspalvelutehtävä |
| ☐ projektivastuu, tekninen asiantuntija | ☐ avustava tehtävä |
| ☐ projektivastuu, projektipäällikkö | |

Kuvaus asemasta:

6. LISÄTIETOJA

Lisätietoja (mahdollisuus käyttää myös erillistä liitettä):

Allekirjoitukset

Paikka, aika	Paikka, aika	Paikka, aika
Toimihenkilö	Esimies	Yksikön/osaston päällikkö
Nimen selvennys	Nimen selvennys	Nimen selvennys

HENKILÖKOHTAISEN PÄTEVYYDEN MÄÄRITTÄMINEN

Esimerkki pätevyysluokituksessa käytettävästä lomakkeesta:

Suorituksen ja pätevyysluokituksen määrittäminen

Nimi _____ Tehtävä _____
Esimies _____ Osasto _____
Pvm _____

Pätevyyttä on arvioitava tehtävän vaatimuksiin nähden. Hyvää pätevyyttä ja hyviä työsuorituksia voi esiintyä kaikilla vaativuustasoilla.

TYÖTAITO	Vähäinen	Kohtalainen	Normaali	Hyvä	Erinomainen
Työtulos	☐	☐	☐	☐	☐
Monitaitoisuus	☐	☐	☐	☐	☐
Alan kokonaistuntemus	☐	☐	☐	☐	☐
Kehityskyky	☐	☐	☐	☐	☐
Eriyisosaaminen	☐	☐	☐	☐	☐

VASTUULLISUUS	Vähäinen	Kohtalainen	Normaali	Hyvä	Erinomainen
Työn taloudellisuus	☐	☐	☐	☐	☐
Viestintä ja vuorovaikutus	☐	☐	☐	☐	☐

YHTEISTYÖTAITO	Vähäinen	Kohtalainen	Normaali	Hyvä	Erinomainen
Ihmissuhdetaidot	☐	☐	☐	☐	☐
Joustavuus	☐	☐	☐	☐	☐
Aloitteellisuus	☐	☐	☐	☐	☐

AKTIIVISUUS	Vähäinen	Kohtalainen	Normaali	Hyvä	Erinomainen
Omatoimisuus	☐	☐	☐	☐	☐
Aloitteellisuus	☐	☐	☐	☐	☐

KOMMENTIT _____