

Tervetuloa!



Tilaisuudessa käydään läpi esitysaineisto!



Kysymyksiä voi esittää chatissa.

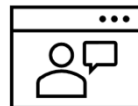


Esitysmateriaali lähetetään tiistaina 25.1. pidetyn webinaarin jälkeen kaikille ilmoittautuneille.

Chattiin tulleisiin kysymyksiin vastaukset käydään läpi tilaisuuden lopussa.

Suuren osallistujamäärän vuoksi emme jaa tilaisuudessa puheenvuoroja.

Mikrofonit ja kamerat pidetään suljettuina koko tilaisuuden ajan!



Tilaisuus tallennetaan!





UUDET TYÖEHTOSOPIMUKSET

Suunnittelu- ja konsulttialan

- ylemmät toimihenkilöt
- toimihenkilöt

2022 – 2023



Uudet työehtosopimukset

- Teknologiateollisuuden työnantajat ry on solminut uudet työehtosopimukset suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöille ja ylemmille toimihenkilöille
- Uudet työehtosopimukset sitovat jäsenyyden perusteella Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksiä
- Jos työehtosopimukset vahvistetaan yleissitoviksi, ne sitovat myös niitä alan yrityksiä, jotka eivät ole Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä



Uudet työehtosopimukset

- Ylempien toimihenkilöiden TES on voimassa 3.1.2022 – 30.11.2023
- Toimihenkilöiden TES on voimassa 21.1.2022 – 30.11.2023
- Molemmissa työehtosopimuksissa rakenne on 1 + 1
 - Vuoden 2022 palkkaratkaisu on sovittu
 - Vuoden 2023 palkkaratkaisu sovitaan liittojen välillä 30.9.2022 mennessä
- Jos toisen vuoden palkkaratkaisua ei saada sovittua syyskuun loppuun mennessä, osapuolet voivat irtisanoa TES:n päättymään 30.11.2022



Paikallinen palkkaratkaisu

SKOL ylemmät toimihenkilöt
SKOL toimihenkilöt



Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

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



Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

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



Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Hyvissä ajoin ennen paikallisen neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä
- Neuvottelujen pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista
- Talouteen liittyvät, ajantasaiseen raportointiin perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta.
- Talousanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat.



Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

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



Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa ylempää toimihenkilöä kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
 - on selvillä siitä, miten hän voi itse (ja ryhmän jäsenenä) vaikuttaa omaan palkkaansa
 - on saatava palautetta
 - avoin vuorovaikutus esimiehen kanssa – miten osaamista kehitetään edelleen
- Henkilökohtaisilla korotuksilla palkitaan osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
 - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla, lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät
 - tuottavuus paranee, kun palkankorotukset voidaan kohdentaa oikeudenmukaisesti ja kannustavasti
- Palkitsemisen ylläpito on jatkuvaa toimintaa
 - yrityksen palkkapolitiikka

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista:



Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



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

Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan palkankorotuksen

- toteutustapa
- ajankohta
- suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:

Ylemmät toimihenkilöt

- Sovitaan perälaudan vaihtoehto A tai B
- Molemmissa korotusajankohta 1.3.2022
- Jos ei muuta sovittu, 1,8 % kustannusvaikutteinen palkkaratkaisu, sis. 0,9 % yksilöllinen vähimmäiskorotus

Toimihenkilöt

- 1,1% yleiskorotus, ja 0,8% yritys- tai työnantajakohtainen erä 1.3.2022



Paikallinen palkkaratkaisu (YLEMMÄT)

- Sopimus tehdään kirjallisesti ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehen kanssa **28.2.2022 mennessä**
 - Käsittelyajan jatkamisesta on mahdollista sopia paikallisesti. Tällöin tulee sopia etukäteen siitä, miten menetellään, jos jatkoajallakaan ei päästä yksimielisyyteen.
- Jos ylemmille toimihenkilöille ei ole valittu luottamusmiestä, voidaan sopimus tehdä ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa voidaan sopia palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.
- Paikallisen ratkaisun taso on avoin.



Paikallinen palkkaratkaisu (YLEMMÄT)

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi
 - ylempien toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)



Paikallinen palkkaratkaisu (TOIMIHENKILÖT)

- Neuvotteluihin varataan riittävästi aikaa.
 - **18.2.2022 mennessä**, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita
- Neuvottelukumppani:
 - Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan luottamusmiehen kanssa.
 - Jos luottamusmiestä ei ole valittu, paikallinen palkkaratkaisu ei ole mahdollinen.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa voidaan sopia palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.
- Paikallisen ratkaisun taso on avoin.



Paikallinen palkkaratkaisu (TOIMIHENKILÖT)

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi
 - toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)



**Jos ei paikallista palkkaratkaisua
(ns. perälauta)**

SKOL ylemmät toimihenkilöt



Ei paikallista palkkaratkaisua

- Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, noudatetaan ns. perälautamääräystä
- Perälaudassa uudenlainen rakenne: vaihtoehdot A ja B
- Vaihtoehtoiset mallit, joita ei voida soveltaa samanaikaisesti
- Vaihtoehdot ovat keskenään hyvin erilaiset:
 - A sisältää kustannusvaikutuksen ja yksilöllisen vähimmäiskorotuksen
 - B on ns. avoin malli + yksilöllinen selvitys
- Työnantaja ja luottamusmies sopivat palkantarkistuksen toteuttamistavasta (A tai B) yhdessä. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, valinta tehdään ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.
- Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan vaihtoehtoa A.



Vaihtoehto A

- Työnantaja toteuttaa **1,8 %** kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.3.2022 tai** lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Kustannusvaikutus (1,8 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun 2022 palkkasummasta luontoisetuineen (kuukausipalkat luontoisetuineen)
- Tästä "potista" työnantaja kohdentaa henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille
- Kohdistuessaan korotuksia työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu **vähintään 0,9 %**



Esimerkki vaihtoehdosta A

- Yrityksen palveluksessa olevien ylemmien toimihenkilöiden helmikuun 2022 palkkasumma luontoisetuineen on yhteensä 120.000 euroa. Tästä palkkasummasta lasketaan 1,8 %, joka osoittaa palkantarkistukseen käytettävän euromääräisen "potin" ($120.000 \times 0,018 = 2.160$ euroa).
- Kohdistessaan potista henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille työnantajan tulee huolehtia siitä, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 0,9 %.
- Palkantarkistusten kustannusvaikutus pysyy 1,8 %:ssa, mikäli työnantaja toteuttaa 0,9 % korotukset ensin, ja vasta tämän jälkeen loppuosa potista kohdennetaan palkkapolitiikan mukaisesti.



Vaihtoehto A

- Jos yrityksessä on maksettu ylemmille toimihenkilöille palkankorotuksia aikavälillä 3.1.2022 – 28.2.2022, nämä korotukset – myös yksilölliset korotukset kuten meriittikorotukset – huomioidaan perälaudan A mukaisissa palkantarkistuksissa, kun asia todetaan korotuksen yhteydessä.



Esimerkki vaihtoehdosta A

Ylempi toimihenkilö on saanut 1.2.2022 alkaen palkankorotuksen, jonka suuruus on 100 euroa. Hänen palkkansa ennen korotusta oli 4.000 euroa ja korotuksen jälkeen palkka on 4.100 euroa. Korotusta annettaessa henkilölle on todettu, että korotus sisältää vuoden 2022 tes-korotukset.

Helmikuun palkkasummassa huomioidaan korotettu palkka (4.100 e). Tässä esimerkissä 1,8 % potti on suuruudeltaan 2.500 e.

Kun yritys jakaa palkankorotuksia ylemmille toimihenkilöille, kyseinen henkilö ei saa korotusta lainkaan. Hänelle aiemmin annettu 100 euron korotus vähennetään jaettavasta 2.500 euron potista. Jäljelle jäävän erotuksen eli 2.400 euroa työnantaja kohdentaa muille ylemmille toimihenkilöille palkankorotuksina. Korotuksia kohdentaessaan työnantaja huomioi jokaisen yksilön kohdalla 0,9 % vähimmäiskorotuksen.



Vaihtoehto A

- Korotusten kohdentaminen tehdään työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
 - Ylemmän toimihenkilön ammattitaito ja työssä suoriutuminen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa
- Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea
 - palkanmuodostuksen kannustavuutta
 - oikeudenmukainen palkkarakennetta ja palkkaporrastusta
 - työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista
 - tuottavuuden kehittymistä sekä
 - oikaista mahdollisia vinoumia



Vaihtoehto A

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi
 - ylempien toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)



Vaihtoehto B

- Vaihtoehdon B käyttö edellyttää, että tästä on sovittu
- Avoin malli: Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.3.2022 tai** lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Ei yksilöllistä vähimmäiskorotusta



Vaihtoehto B

- Korotusten kohdentaminen tehdään työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea
 - palkanmuodostuksen kannustavuutta
 - oikeudenmukainen palkkarakennetta ja palkkaporrastusta
 - työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista
 - tuottavuuden kehittymistä sekä
 - oikaista mahdollisia vinoumia



Vaihtoehto B

- Uusi elementti: yksilöllinen selvitys
- Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään **30.6.2022.**
- Selvitys annetaan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle, riippumatta siitä, onko ylempi toimihenkilö saanut korotuksen.
- Suullinen tai kirjallinen selvitys
- Selvityksellä lisätään palkkatietämystä



Vaihtoehto B

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi
 - ylempien toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)
 - *pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisessa*



Yhteenveto vaihtoehtoista A ja B

Vaihtoehto A

- Ns. viimesijainen perälauta
- Kustannusvaikutus 1,8 %, sis. yksilöllinen vähimmäiskorotus 0,9 %
- Korotusajankohta 1.3.2022
- Selvitys luottamusmiehelle

Vaihtoehto B

- Edellyttää sopimista
- Avoin malli
- Korotusajankohta 1.3.2022
- Yksilöllinen selvitys
- Selvitys luottamusmiehelle

Liitot suosittelevat keskustelemaan molemmista vaihtoehtoista. Sopiva malli on syytä valita pikimmiten sen jälkeen, kun osapuolille on selvää, että paikallista palkkaratkaisua ei tehdä.



Luottamusmiehen korvaus

- Ellei toisin sovita, luottamusmiehen kuukausikorvauksen suuruus on 1.3.2022 alkaen:

Edustettavien ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvauksen suuruus euroa / kk
10 – 50	131
51 – 100	183
yli 100	234



Työsuojeluvaltuutetun korvaus

- Ellei paikallisesti toisin sovita, työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen suuruus on 1.3.2022 alkaen 66 euroa. Korvaus maksetaan, jos edustettavia on vähintään 20.



**Jos ei paikallista palkkaratkaisua
(ns. perälauta)**

SKOL toimihenkilöt



Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2022, yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun mukainen yleiskorotus **viimeistään 1.3.2022** tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
 - yleiskorotus 1,1 %
 - Henkilökohtainen kuukausipalkka luontoisetuineen

Vuosi 2022, yritys- tai työnantajakohtainen erä

- **Viimeistään 1.3.2022**
 - Yritys- tai työnantajakohtainen erä 0,8%,
 - edellisen kuukauden (helmikuun) palkkasummasta luontoisetuineen.
 - Erästä kohdennetaan henkilökohtaisia korotuksia toimihenkilöille (ei velvoitetta antaa kaikille korotus)



Palkkaratkaisun kohdentaminen

- Luottamusmiehelle annettava selvitys
- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta, selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun tai erän kohdentamisesta
 - toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä



Vähimmäispalkkataulukko 1.3.2022

TVL	Pisteet	TVL-palkka euroa/kk	TVL-palkka euroa/kk + 3 %
1	265...284	1 749	1 801
2	285...309	1 907	1 964
3	310...334	2 084	2 147
4	335...359	2 278	2 346
5	360...389	2 503	2 578
6	390...419	2 745	2 827
7	420...449	3 017	3 108
8	450...479	3 315	3 414
9	480...520	3 644	3 753



Luottamusmiehen korvaukset

- Ellei toisin sovita, luottamusmiehen kuukausikorvauksen suuruus on 1.3.2022 alkaen:

Vuodet	1.3.2022 alkaen
Edustettavien määrä	euroa/kk
10...19	32
20...25	50
yli 25	68



Työsuojeluvaltuutetun korvaus

- Ellei paikallisesti toisin sovita, työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen suuruus on 1.3.2022 alkaen 66 euroa.



Palvelusvuosilisä

Vuodet	1.3.2022 alkaen €/kk
10...19	32
20...25	50
yli 25	68



Vuoden 2023 palkantarkistukset

- Liitot neuvottelevat vuoden 2023 perälaudan mukaisten palkantarkistusten suuruudesta erikseen syyskuun 2022 loppuun mennessä.
- Vuoden 2023 osalta palkantarkistusten menettelytavat ovat kuitenkin samat kuin vuonna 2022.
- Vuonna 2023 palkantarkistusten ajankohta on 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Vuoden 2023 palkkaratkaisusta tiedotetaan myöhemmin syksyllä 2022.



Muu sisältö

SKOL ylemmät toimihenkilöt



Viikkolepo

- Ylempien toimihenkilöiden viikkolepo määräytyy työaikalain mukaan
- Työehtosopimukseen on tuotu lakia täydentävä määräys:

"Työviikkojen vaihteessa viikkolepo voidaan antaa yhtäjaksoisena aikana, joka sijoittuu osaksi edellistä ja jälkimmäistä työviikkoa edellyttäen, että suurin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kyse."



Kiinteä kk-korvaus lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä

- Uusi määräys mahdollistaa sopimisen lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella:
- *"Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta näiden töiden arvioituun määrään perustuvalla erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella.
Pöytäkirjamerkintä:
Kiinteää kuukausikorvausta voidaan tarvittaessa tarkistaa."*
- Sopimismahdollisuus koskee kaikkia ylempiä toimihenkilöitä
- Sovitaan työsopimuksessa tai työsuhteen aikana



Kiinteä kk-korvaus lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä

- Kiinteää kuukausikorvausta voidaan tarvittaessa tarkistaa ylös- tai alaspäin, jos korvauksen perusteena oleva arvio lisä-, yli-, ja sunnuntaityön määrästä muuttuu.
 - Arvio näiden töiden määrästä on suositeltavaa päivittää aika ajoin
- Sovittavan korvauksen on hyvä olla selkeä euromääräinen summa.
- On myös hyvä sopia selkeästi, mitkä työaikakorvaukset (lisätyö, ylityö ja sunnuntaityö) ovat kuukausikorvauksessa mukana.



Luottamusmieskorvaus, jos yli 200 edustettavaa

- Lm-korvaukset määräytyvät edelleen TES:n taulukon mukaan, ellei paikallisesti ole muuta sovittu.
- Uusi asia: Velvollisuus neuvotella lm-korvauksesta, jos luottamusmiehellä on yli 200 edustettavaa ylempää toimihenkilöä:
- *"Jos luottamusmiehen edustamien ylempien toimihenkilöiden määrä on yli 200, luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti."*
- Neuvotteluelvoite edellyttää, että aloite neuvottelujen käymiseksi on tehty. Ei sopimispakkoa.
- Edustettavien määrä ratkaistaan vuoden 1. päivän mukaan (1.1.)



Etätyöohje (liite 3)

- Liitot ovat laatineet etätyöohjeen (suositus, ei TES:n osa)

Neuvottelujärjestys

- Neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat ns. tes-erimielisyydet (työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys)



Muuta

- Perhevapaauudistus ei vaikuttanut perhevapaiden palkallisiin jaksoihin, vaan ne ovat samat kuin päättyneessä TES:ssä
 - Liittojen välinen työryhmä hakee kustannusneutraalia ratkaisua perhevapaamääräyksiin sopimuskauden aikana
- TES:n alussa ei ole erillistä Johdanto-osaa
- Työsopimusmalli ei ole enää TES:n liitteenä
- Liitot jatkavat työehtosopimuksen kehittämistä ja yhteistä koulutusta sopimuskauden aikana



Muu sisältö

SKOL toimihenkilöt



Yhtenäistäminen SKOL YTN työehtosopimuksen kanssa



Työaika-asiat

- Työvuoroluettelo
 - Poistettu määräys työvuoroluettelon laatimisesta, tulee jo laista
- Keskimääräinen säännöllinen työaika ja sen yleiset edellytykset
 - Määräys poistettu, määräystä ei ole ylempien tessissä



Liukuva työaika

- Liukuvan työajan enimmäiskertymä +/- 120h (- 40h poistettu)
- Poistettu liukuvan työajan osalta

”erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan työajan käyttöön ottamiseen”



Poistettu päivittäiset tauot: kohta 3-5 kohdat:

- *3. Aika, jonka toimihenkilö on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä, on työaika. Tauko, jonka aikana toimihenkilöllä on oikeus ja käytännössä mahdollisuus vapaasti poistua työpaikalta, ei ole työaika.*
 - *4. Kun toimihenkilö jää säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, on kohtuullista, että toimihenkilölle varataan mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.*
 - *5. Liitot suosittelevat, että toimihenkilöille varattaisiin mahdollisuus kerran päivässä työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työnsä lomassa nauttia kahvia tai virvokkeita siten, että tämä mahdollisimman vähän aiheuttaa haittaa työn kululle.*
- Yhtenäistäminen SKOL YTN tessin kanssa, jossa ei vastaavia määräyksiä

Vuosiloma



- Vuosiloman laskentasääntö
 - Laskentakaava poistettu -> lasketaan vuosilomalain säännösten mukaisesti
 - *Uusi määräys: "Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaisesti"*
 - Vanha määräys: Kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Käytännössä kuukausipalkka joudutaan jakamaan työssäoloajalta ja toisaalta loma- ajalta maksettavaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä vastata kuukausipalkkaa. Jos jakajan 25 käyttäminen ei johda normaaliin kuukausipalkkaan, palkka tasataan lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä.
- Vuosilomapalkan maksamisajankohta
 - Uusi määräys: *Vuosilomapalkan maksuajankohdasta voidaan vuosilomalain 15 §:stä poiketen sopia paikallisesti toisin.*
 - Vanha määräys: *Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.*



Lomaraha

- Vuosiloman kertyminen lomarahavapaalta
 - *”Toimihenkilö ansaitsee vuosilomaa lomarahavapaan ajalta”*
 - Uusi kirjaus
- Lomaraha laskentasääntö:
 - Poistettiin määräys: lomarahan laskeminen 25 kertoimella/luvulla
 - Uusi määräys: Laskentasääntö nyt 50 % vuosilomapalkasta kuten ylemmillä*
 - Poistettiin määräys: lomaraha työsuhteen päättyessä: jos toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, lomaraha maksetaan työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomaraahan oikeutettu.



Muuta



Muuta

- Varallaolosta voidaan sopia paikallisesti toisin
- Henkilökohtainen palkanosa **8-13%** (ennen 7-12%)
 - Edelleen vain suositus
- Jatkossa vain tes-erimielisyydet ratkaistaan neuvottelujärjestyksen mukaisesti: työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys ratkaistaan noudattaen alla esitettyä neuvottelujärjestystä.
- Etätyöhje uutena liitteenä
 - ei tessin osa
 - Otettu huomioon suunnittelu- ja konsulttialalla lisääntynyt etätyö myös toimihenkilöiden osalta



Muuta

- Poistettu: Toimihenkilön yleiset velvollisuudet
 - Määräytyvät työsopimuslain mukaan
- Poistettu: *"Vuorokausilepo määräytyy työaikalain 25§:n mukaisesti ja on pääsääntöisesti 11 tuntia."*
 - Määräytyy työaikalain mukaan
- Poistettu: *"Lomautusilmoitusajan palkkaa ei vähennetä irtisanomisajan palkasta."*
 - 14pv ylittävä osa lomautusilmoitusajan palkasta voidaan vähentää irtisanomisajan palkasta
- Poistettu: Äitiysvapaan palkan osalta soveltamisohje
 - Aikaprioriteettiperiaate



Työryhmät

- Perhevapaaudistus ei vaikuttanut perhevapaiden palkallisiin jaksoihin, vaan ne ovat samat kuin päättyneessä TES:ssa
 - Liittojen välinen työryhmä hakee kustannusneutraalia ratkaisua perhevapaamääräyksiin sopimuskauden aikana
- Liitot jatkavat työehtosopimuksen kehittämistä ja yhteistä koulutusta sopimuskauden aikana



Kiitos!