

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN NEUVOTTELUTULOS**Palkankorotukset**

Palkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta 30 sentin yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta 40 senttiä.

Yleiskorotus on siis 30 senttiä. Yleiskorotus maksetaan kaikille työntekijöille. Työntekijälle maksettava korotus ei saa olla yleiskorotusta suurempi muuten kuin siinä tapauksessa, että henkilökohtaisen palkan korottuminen johtuu ystään taulukkopalkan noususta.

Työnvaativuusluokituksen mukaiset työkohtaiset tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Työnvaativuusluokka / senttiä

1.	1002
2.	1046
3.	1092
4.	1141
5.	1192
6.	1245
7.	1299

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

alle 17-vuotiaat	853
alle 18-vuotiaat	891

Rahamääräisiä lisiä korotetaan 1,7%. Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

- vuorolisän määrä on iltavuorossa 135 senttiä tunnilta ja yövuorossa 233 senttiä tunnilta.
- olosuhdelisän määrä on 69 senttiä tunnilta,
- kaivoslisän määrä on 213 senttiä tunnilta.

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2018 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palveluksessa oloaika	lisän määrä
Yli 5 vuotta	27 senttiä tunnilta
Yli 10 "	33 "
Yli 15 "	39 "
Yli 20 "	44 "
Yli 25 "	50 "
Yli 30 "	56 "
Yli 35 "	63 "

Yrityksen tai alueyksikön pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaista erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa.

Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia korotetaan koko sopimuskaudelle 3,4 %:lla.

Erilliskorvaukset ovat lähinnä 1.6.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	72,11
51–100 työntekijää	90,12
Yli 100 työntekijää	135,12

Suorituspalkkoja korotetaan 1,7 %:lla.

Keskeneräisiä urakoita korotetaan 1,7 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

Vuonna 2019 palkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta 30 sentin yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta 40 senttiä.

Työnvaativuusluokituksen mukaiset työkohtaiset tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Työnvaativuusluokka / senttiä

1.	1042
2.	1086
3.	1132
4.	1181
5.	1232
6.	1285
7.	1339

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

alle 17-vuotiaat	893
alle 18-vuotiaat	931

Rahamääräisiä lisiä korotetaan 1,7%.

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat lähinnä 1.6.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

- vuorolisän määrä on iltavuorossa 137 senttiä tunnilta ja yövuorossa 237 senttiä tunnilta.
- olosuhdelisän määrä on 70 senttiä tunnilta
- kaivoslisän määrä on 216 senttiä tunnilta.

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2019 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palveluksessa oloaika	lisän määrä
Yli 5 vuotta	28 senttiä tunnilta
Yli 10 ”	33 ”
Yli 15 ”	40 ”
Yli 20 ”	44 ”
Yli 25 ”	51 ”
Yli 30 ”	57 ”
Yli 35 ”	64 ”

Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia ei koroteta vuonna 2019.

Keskeneräisiä urakoita korotetaan 1,7 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

Suorituspalkkoja (urakka- ja tuotantopalkat) korotetaan paikallisen sopimisen, joustavien työaikojen ja digitaalisten apuvälineiden kokeilun perusteella aiheutuvan työn tuottavuuden lisääntymisen perusteella 2,0%:lla.

Aikapalkat

Työehtosopimuksen mukaisia aikapalkkoja on korotettava siten kuin edellä kohdassa 2.1 on sanottu. Taulukkopalkkojen yleiskorotusta suuremmasta korotuksesta johtuva henkilökohtaisen palkan korotus ei saa olla yleiskorotusta suurempi muuten kuin siinä tapauksessa, että henkilökohtaisen palkan korottuminen johtuu yksistään taulukkopalkan noususta.

Jos työnvaativuusluokkapalkan korotus vuonna 2018 tai 2019 johtaa yleiskorotusta suurempaan kokonaispalkan korotukseen, leikataan työntekijän aikapalkkaosuutta tuon läpilyönnin määrällä tai otetaan käyttöön negatiivinen aikapalkkaosuus. **Palkankorotus on 30 senttiä vuonna 2018 ja 30 senttiä vuonna 2019.**

Esimerkki 1

Työntekijälle maksettava henkilökohtainen aikapalkka (HAP) muodostuu työkohtaisesta palkasta (TKO), henkilökohtaisesta palkanosuudesta (HKO) ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta (APO). Työn vaativuusluokka on 4.

4 VL	vanha HAP (senttiä)	uusi HAP (senttiä)
TKO	1101	1141
HKO 14%	154	160
APO	50	34 (50)
HAP	1305	1335 (1351)

Jos esimerkissä aikapalkkaosuus säilyisi entisen suuruisena, työntekijän henkilökohtainen aikapalkka nousisi (suluissa olevat luvut) enemmän kuin 30 senttiä tunnille, leikataan työntekijän aikapalkkaa tuon läpilyönnin määrällä eli 16 sentillä. **Työntekijän palkka nousee 30 senttiä.**

Rakennusliitto ry:n ja Rakennustuoteteollisuuden yhteinen kanta on, että henkilökohtainen aikapalkka voi joissakin tapauksissa olla myös pienempi kuin peruspalkka (peruspalkka = työkohtainen palkka + henkilökohtainen palkanosuus). Mikäli aikapalkkaosuutta ei ole tai se ei riitä korjaamaan läpilyöntiä, voi aikapalkkaosuus tällaisessa tapauksessa muodostua myös negatiiviseksi, jotta henkilökohtainen aikapalkka ei nouse enempää kuin 30 senttiä.

Esimerkki 2

Työntekijän peruspalkka (PP) muodostuu työkohtaisesta palkasta (TKO) ja henkilökohtaisesta palkanosuudesta (HKO). Tässä esimerkissä työntekijällä ei ole aikapalkkaosuutta ja työn vaativuusluokka on 4.

4 VL	vanha HAP (senttiä)	uusi HAP (senttiä)
TKO	1101	1141
HKO 14%	154	160
PP	1255	1301
APO	0	-16
HAP	1255	1285

Koska esimerkissä työntekijän henkilökohtainen aikapalkka nousisi enemmän kuin 30 senttiä tunnille ja aikapalkkaosuus on jo aiemminkin ollut nolla, merkitään aikapalkkaosuudeksi negatiivinen luku. Tässä tapauksessa siis henkilökohtainen aikapalkka on pienempi kuin peruspalkka. **Palkankorotus on 30 senttiä.**

Esimerkki 3

Taulukkopalkkojen yleiskorotusta suuremmasta korotuksesta johtuva henkilökohtaisen palkan korotus ei saa olla yleiskorotusta suurempi muuten kuin siinä tapauksessa, että henkilökohtaisen palkan korottuminen johtuu yksistään taulukkopalkan noususta.

2 VL	vanha palkka	uusi palkka
TKO	1006	1046

Esimerkissä henkilökohtainen aikapalkka nousisi 40 senttiä tunnille. Taulukkopalkka lyö läpi, koska henkilökohtaista palkanosaa ei ole määritelty.

Suorituspalkat

Uusien palkkamääräysten voimaantulon jälkeen käytäntöön otettavien uusien urakkahintojen, osaurakka- ja tuotantopalkkiotyöhinnoittelujen tulee perustua sanottuna päivänä voimaan tuleviin hinnoitteluperusteisiin.

Osaurakoissa ja tuotantopalkkiotöissä palkankorotus voidaan toteuttaa korottamalla vain palkan kiinteää osaa tai vain palkan liikkuvaa osaa tai korottamalla molempia siten, että ansioon saadaan yleiskorotuksen edellyttämä korotus tunnilta.

Tuotantopalkkiojärjestelmissä, joissa taulukkopalkkojen korotus aiheuttaa yleiskorotusta suuremman henkilökohtaisen palkan korotuksen, voidaan käyttää aiemmin käytössä olleita taulukkopalkkoja kuitenkin niin, että uudet tuotantopalkkiopalkat nousevat yleiskorotuksen verran.

Ellei osaurakoiden palkankorotuksen toteuttamisesta päästä paikallisesti yksimielisyyteen, sisällytetään kumpaankin palkanosaan osa yleiskorotuksesta osien suhteessa.

Keskituntiansion korotus

Käytettäessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen neljännesvuosittain laskettavaa keskituntiansiota, on sitä korotettava siten, että siinä tulee huomioon otetuksi yleiskorotus siltä osin kuin tämä ei sisälly keskituntiansioon.

Sopimuksen voimaantullessa noudatetaan säännönmukaisesti vuorotyöntekijöinä työskentelevien työntekijöiden vuorolisien korotukseen yllä mainittua periaatetta.

Ylimenosäännös

Uuden työehtosopimuksen edellyttämät suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteiden ja ohjetuntipalkkojen tarkistukset ja näistä mahdollisesti aiheutuvat työpalkkojen ylimääräiset korotukset on suoritettava niin pian kuin se laskentateknisesti on mahdollista, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa korotusten voimaantulosta.

Ylimenokautena maksetaan entiset aika- ja suorituspalkat yleiskorotuksella korotettuina. Lopullisten tarkistusten tultua suoritetuiksi maksetaan mahdollinen palkan lisä taannehtivasti 1 kohdassa mainitusta ajankohdasta lukien.

Voimassa olevien työehtosopimusmääräysten lisäksi sovitut muutokset

Muutetaan työehtosopimuksen 2 § seuraavasti:

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Rakennusliitto ry:n ja Rakennustuoteteollisuus RTT:n välillä solmittuja sopimuksia:

Yleissopimus

Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen

Lomapalkkasopimus

Edellä luetellut sopimukset pohjautuvat keskusjärjestöjen välillä solmittuihin ja EK:n 15.2.2017 irtisanomisiin keskusjärjestösopimuksiin. Sopimuksia tulkittaessa on voimassa keskusjärjestösopimuksia koskeva tulkintakäytäntö soveltuvin osin.

Muutetaan työehtosopimuksen 8 §:n 5 kohdan 3 kappaleen toinen kohta:

... arkipyhäviikkoina ja itsenäisyyspäiväviikolla, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka.

Lisätään uusi 17 §:

Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen

Rakennusalalla voidaan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sopia tuottavasta ja kannustavasta palkkauksesta. Sopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskevista työaikajärjestelyistä;
- o Työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkipyhäkorvausta makseta.
- o Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista kuten liukuvasta työajasta ja keskimääräisestä työajasta.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrästä ja laadusta
- Palkkion suuruus ja em. tekijöiden vaikutus palkkion suuruuteen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkasta, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen.

Työehtosopimusosapuolet ovat valmiita parantamaan alan tuottavuutta yhteisin toimenpitein, esimerkiksi yhteisin koulutustilaisuuksin, joissa opastetaan tuottavien ja kannustavien palkkausjärjestelmien sekä joustavien työaikojen käyttöön.

RL – RTT työryhmät

Rakennustuoteteollisuuden palkkausjärjestelmä

Osapuolet ovat sopineet rakennustuoteteollisuuden palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Yritykset voivat ottaa uuden järjestelmän koekäyttöön 31.10.2018 alkaen.

Työntekijät sijoitetaan eri palkkaryhmiin seuraavasti:

1 Aloitteleva työntekijä

Rakennustuoteteollisuusalan aloitteleva työntekijä suorittaa töitä, jotka eivät edellytä aikaisempaa alan käytännön kokemusta. Työstä annetut ohjeet ovat selkeitä ja itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy vain harvoin. Alan ammatillisessa koulutuksessa olevat henkilöt, jotka opiskelun ohessa myös työskentelevät sekä lomiansa aikana työskentelevät rakennustuotealan opiskelijat kuuluvat tähän palkkaryhmään.

(Nuorten, alle 18-vuotiaiden ohjetuntipalkat, ks. § 11. Nuorten palkat eivät koske alan ammatillisessa koulutuksessa olevia tai sen suorittaneita.)

2 Vähän kokemusta omaava työntekijä

Vähän rakennustuoteteollisuusalan kokemusta omaava työntekijä suorittaa sellaisia tuotannon töitä, joissa hänen omalla harkinnallaan on merkitystä työn onnistumiselle, mutta harkintatilanteita ei esiinny jatkuvasti. Suoritettavat työt edellyttävät työskentelyä ja työkokemusta rakennustuoteteollisuuden tehtävistä. Työntekijä suoriutuu ilman jatkuvaa opastusta avustavista töistä.

3 Aloitteleva ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan aloitteleva ammattilainen suorittaa jo itsenäisesti tuotannon töitä, joissa häneltä edellytetään valppautta. Työssä esiintyvät häiriöt vaikuttavat muuhun tuotantoon. Tähän palkkaryhmään kuuluvat aloittelevat ammattilaiset.

4 Ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan ammattilainen suorittaa itsenäisesti monipuolisia tuotannon tai kunnossapidon töitä, joissa häneltä edellytetään itsenäistä harkintaa ja päätöksentekoa sekä tarkkaavaisuutta. Keskeytyksillä voi olla suuri merkitys muuhun tuotantoon. Tähän palkkaryhmään kuuluvat perusammattitaidon omaavat ammattilaiset.

5 Kokenut ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan kokenut ammattilainen suorittaa tuotannon tai kunnossapidon töitä, joissa häneltä edellytetään suurta valppautta, sillä häiriöillä voi olla välitön merkitys muulle tuotannolle ja ne voivat aiheuttaa tuotannon menetyksiä. Työntekijä suorittaa itsenäisesti ja monipuolisesti em. tehtäviä tai suoriutuu itsenäisesti ja monipuolisesti useimmista rakennustuoteteollisuuden ammattilaisen tehtävästä. Tähän palkkaryhmään kuuluvat vaativat tuotannon työt hallitsevat kokeneet ammattilaiset.

6. Alan erittäin kokenut ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan erittäin kokenut ammattilainen suorittaa sellaisia vaativia töitä, joissa vastataan itsenäisesti toiminnasta, jolla on keskeinen merkitys yksikön häiriöttömälle toiminnalle ja prosessin sujuvuudelle ja/tai monipuolista ammattitaitoa vaativista kunnossapitotehtävistä. Työ voi sisältää työtehtävien organisointia. Erittäin kokeneen ammattilaisen tehtäviin voi kuulua myös muiden henkilöiden työtehtävien organisointia, ohjausta ja/tai valvontaa. Tähän palkkaryhmään kuuluvat vaativimmatkin ammattinsa työt hallitsevat erittäin kokeneet työntekijät.

Palkkaryhmiin sijoittaminen

Työnantaja sijoittaa työntekijän yllämainittuihin palkkaryhmiin työsuhteen alkaessa. Koeajan päättyessä palkkaryhmää voidaan tarkistaa.

Palkkaryhmä voi muuttua, mikäli työntekijä on jostain syystä pysyvästi kykenemätön tekemään palkkaryhmänsä edellyttämiä töitä.

Palkkaryhmä voi muuttua, mikäli työntekijän korkeampaa palkkaryhmittelyä edellyttämä työ pysyvästi loppuu. Tällöin palkkaryhmä on uuden työn mukainen.

Palkkaryhmittelyä sovelletaan myös yrityksen käytössä oleviin vuokratyöntekijöihin.

Henkilökohtainen palkanosuus

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka muodostuu palkkaryhmittelyyn perustuvasta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta, joka on määrältään vähintään yksi (1) sentti. Henkilökohtainen tuntipalkka on työntekijän aikatyössä maksettava vähimmäispalkka.

Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työsuhteen alussa ja sitä tarkistetaan viimeistään koeajan päättyessä työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella. Näitä ovat mm. ammatinhallinta, säännöllisyys, huolellisuus sekä monipuolisuus.

Työntekijän henkilökohtainen palkanosuus ei voi laskea. Työntekijän palkkaryhmän noustessa henkilökohtainen palkanosa säilyy muuttumattomana.

Palkkausjärjestelmää uudistava työryhmä

Uuden palkkausjärjestelmän kokeilusta on sovittu työehtosopimuksen allekirjoituksella. Sitä varten perustetaan työryhmä, joka kehittää palkkausjärjestelmää, laatii ohjeistuksen ja ohjaa niitä yrityksiä, jotka haluavat ottaa uuden palkkausjärjestelmän käyttöön. Palkkausjärjestelmän koekäyttö voidaan aloittaa 31.10.2018 jälkeen. Ennen käyttöönottoa yrityksen palkanlaskentajärjestelmiin on tehtävä tarvittavat muutokset ja ne on perusteellisesti testattava. Palkkausjärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti.

Seuraavien työehtosopimusneuvottelujen aikana osapuolet käsittelevät järjestelmässä havaitut mahdolliset puutteet ja korjaustarpeet.

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan työehtosopimuksen osaksi ja se tulee voimaan 6 kuukauden kuluessa seuraavan sopimuskauden alusta. Tällöin myös ne yritykset, jotka eivät ole aikaisemmin ottaneet uutta palkkausjärjestelmää käyttöön, siirtyvät uuteen järjestelmään, ellei yrityksessä ole käytössä työehtosopimuksen nojalla sovittu suorituspalkkausjärjestelmä.

Mikäli yrityksessä on siirrytty koekäyttämään uutta palkkausjärjestelmää, mutta palkkausjärjestelmää ei oteta sellaisenaan osaksi yleissitovaa rakennustuoteteollisuuden työehtosopimusta, jäävät yrityksissä sovitut, tämän kokeilujakson aikana käyttöönotetut palkkausjärjestelmät voimaan paikallisina sopimuksina. Nämä paikalliset sopimukset voidaan irtisanoa työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Palkkausjärjestelmä uudistus toteutetaan ilman kustannusvaikutuksia, eikä kenenkään palkka uuteen järjestelmään siirtymisen johdosta nouse tai laske.

Muuta huomioon otettavaa

Uudesta palkkausjärjestelmästä sovittaessa tulee huomioida mahdolliset vaikutukset ainakin nykyisen TES:n 11 – 15 §:n säännöksiin. Yksityiskohtat sovitaan työryhmässä. Työryhmässä tarkastellaan erityisesti vaikutukset suorituspalkkausmääräyksiin.

Nykyisen rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 11 §:n mukaisia työnvaativuusluokituksia ei enää tehdä.

Palkkaryhmäpalkat ovat rakennustuoteteollisuuden työntekijöiden vähimmäispalkkoja eikä yritysکوhtaisilla palkkausjärjestelmillä voida näitä alittaa. Suorituspalkkatyössä tarkastelujaksona on palkkakausi.

Palkkausjärjestelmämuutoksella ei ole vaikutusta yrityksessä voimassaolevan työehtosopimuksen mukaisesti sovittuihin suorituspalkkausjärjestelmiin tai muihin paikallisesti sovittuihin yritysکوhtaisiin palkkausjärjestelmiin.

Siirtymäsäännös

Kun yrityksessä siirrytään uuteen palkkausjärjestelmään ja työntekijät sijoitetaan palkkaryhmiin, ei kenenkään palkka uuden palkkaryhmämäärittelyn myötä nouse eikä laske. Työntekijän uuden palkkaryhmän ylittävä palkka on henkilökohtaista palkanosaa. Mikäli työntekijän palkkaryhmä on uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä arvioitu väärin ja sitä joudutaan tarkistamaan, voi henkilökohtainen palkanosa nousta tai laskea henkilökohtaisen tuntipalkan pysyessä samana. Palkkaryhmiin sijoittamisessa tapahtuneet virheet on korjattava viimeistään 12 kuukauden kuluessa siitä, kun uusi palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön yrityksessä.

Palkkausjärjestelmän mukaiset palkkaryhmäpalkat ovat:

	1.6.2018 alkaen	1.6.2019 alkaen
1.	10,46 (euroa)	10,86 (euroa)
2.	10,92	11,32
3.	11,41	11,81
4.	11,92	12,32
5.	12,45	12,85
6.	13,67	14,07

Työaikojen joustavaa käyttämistä selvittävä työryhmä

Rakennusliitto ry ja Rakennustuoteteollisuus RTT ry perustavat työryhmän, joka selvittää työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollisuudet erilaisiin työaikajärjestelyihin. Työryhmässä laaditaan lisäksi tarvittaessa soveltamisohjeet ja mallit.