NAJWAŻNIEJSZE POSTANOWIENIA ZBIOROWEGO UKŁADU PRACY DLA BRANŻY ELEKTRYCZNEJ I ELEKTROINSTALACYJNEJ



SÄHKÖLIITTO

Enemmän voimaa yhdessä

Niniejszy prospekt zawiera kluczowe postanowienia zbiorowego układu pracy branży elektrycznej i elektroinstalacyjnej. Związek Zawodowy Elektryków (Sähköliitto) dostarcza kopię układu zbiorowego mężom zaufania i wszystkim nowym członkom. Kopię układu zbiorowego możesz też otrzymać w biurze Związku. Układ zbiorowy pracy branży elektrycznej dostępny jest także na stronie sahkoliitto.fi > Aineistot > Työehtosopimukset.

Jeśli nie jesteś jeszcze członkiem Związku Zawodowego Elektryków, możesz nim zostać wypełniając dostępną na stronie Związku www.sahkoliitto.fi deklarację członkowską w formie elektronicznej.

ZAKRES UKŁADU ZBIOROWEGO

Układ zbiorowy branży elektrycznej i elektroinstalacyjnej stosuje się w rozumieniu § 1 do następujących prac:

- budowa, naprawa, konserwacja i serwis instalacji elektrycznych lub prace ściśle z tym związane,
- naprawa i konserwacja urządzeń elektrycznych.

Układ zbiorowy branży elektrycznej i elektroinstalacyjnej obejmuje prace związane z budową instalacji elektrycznych w nowych inwestycjach budowlanych. Porozumieniem objęte są również instalacje elektryczne na statkach i prace instalacyjne związane z zakupionymi urządzeniami przemysłowymi.

Jeśli nie masz pewności, czy w twojej firmie przestrzegane są postanowienia odpowiedniego układu zbiorowego, skontaktuj się z działaczem Związku w celu uzyskania wyjaśnień. Dane kontaktowe znajdziesz na tylnej stronie broszury.

FORMY WYNAGRODZENIA

Obowiązującymi formami wynagrodzenia w branży elektrycznej i elektroinstalacyjnej są praca na akord lub na czas. Prace związane z budową nowych obiektów rozliczane są zawsze jako praca na akord. Wynagrodzenie akordowe ma zastosowanie także do innych prac nadających się do odpowiedniego wydzielenia.

Pojęcie „nowe inwestycje budowlane" obejmuje następujące roboty:

- obiekt, który jest zbudowany lub w trakcie budowy, i na którym nie były wcześniej prowadzone prace elektryczne,
- remont budynku, wówczas gdy stare instalacje zostały zdemontowane przed rozpoczęciem nowej instalacji,

• instalacja maszyn produkcyjnych zakupionych do zakładów przemysłowych.

Przykładami innych prac w akordowym systemie wynagradzania są:

- remont budynku z dołączeniem nowych instalacji do starej instalacji,
- prace elektryczne na statkach,
- odrębnie instalowane systemy,
- roboty w ramach dostaw częściowych,
- inne określone prace wykonywane w systemie akordowym.

Przed rozpoczęciem robót należy zawsze sprawdzić możliwość wykonania zlecenia w systemie akordowym. Jeśli zlecenie spełnia kryteria pracy akordowej, zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego masz prawo do wykonania pracy w systemie akordowym.

Płaca akordowa, jako forma wynagrodzenia motywacyjnego, uzależniona jest od wydajności pracy. Podczas wykonywania robót wypłacane jest gwarantowane wynagrodzenie akordowe zarezerwowane z szacunkowej kwoty należnej za realizację robót. Końcową kwotę należną za realizację robót można sprecyzować po zakończeniu pracy, rozliczając roboty według stawek akordowych zgodnych z układem zbiorowym.

Uwaga:
Stawki akordowe i postanowienia/ Układ zbiorowy branży elektrycznej § 8 poz. B

Wynagrodzenie akordowe stosowane jest przy realizacji nowych inwestycji budowlanych. Tzw. akord ryczałtowy ma zastosowanie do innych prac wykony-

wanych w systemie akordowym. Akord ryczałtowy może mieć zastosowanie w realizacji nowych inwestycji budowlanych na mocy lokalnego porozumienia i jest możliwy w porozumieniu z mężem zaufania pod warunkiem, że twój pracodawca zrzeszony jest w stowarzyszeniu pracodawców.

Brygadzista NIE MOŻE decydować o zastosowaniu ryczałtu akordowego w robotach związanych z nowym budownictwem!

STAWKI AKORDOWE GWARANTOWANE ORAZ STAWKI Z TYTUŁU GOTOWOŚCI, NEGOCJACJI I ETAP POCZĄTKOWY ROBÓT

1.8.2026

Grupa wynagrodzenia	€/godz
S	14,18
1	17,42
2	20,06
3	20,63
4	21,14
5	21,99

W przypadku gdy Twoja indywidualna stawka godzinowa (zasadnicza stawka godzinowa + indywidualna część wynagrodzenia) przewyższa wynagrodzenie przewidziane w powyższej tabeli, będziesz uprawniony do wypłaty indywidualnej stawki godzinowej.

Gwarantowane wynagrodzenie akordowe wypłacane jest również za roboty przygotowawcze, czas negocjacji i przestoju. Czas negocjacji rozpoczyna się w momencie zarejestrowania przez Ciebie pierwszych

godzin pracy w zestawieniu czasu pracy na placu budowy.

W przypadku robót płatnych według stawek godzinowych zatrudnionemu przysługuje wynagrodzenie godzinowe co najmniej na poziomie określonym w poniższej tabeli indywidualnych stawek zgodnych z układem zbiorowym pracy.

A 2 INDYWIDUALNE STAWKI GODZINOWE

1.8.2026

Gw	€/godz
S	13,10
1	15,90
2	18,59
3	19,72
4	20,75
5	21,91

INDYWIDUALNA CZĘŚĆ WYNAGRODZENIA
Wysokość indywidualnej części wynagrodzenia (w j. fińskim skrót HPO) stanowi kwota wynegocjowana przez męża zaufania zgodnie z systemem HPO, bądź też jeśli takiego porozumienia nie uzyskano, podlega ona wypłaceniu zgodnie z indywidualnymi stawkami godzinowymi przewidzianymi w powyższej tabeli.

Uwaga: Robót w systemie godzinowym nie można wykonywać stosując zasadnicze stawki godzinowe!

REKOMPENSATA ZA ŚWIĘTA PRZYPADAJĄCE W DNI ROBOCZE
Nowy Rok, Trzech Króli, Wielki Piątek, Poniedziałek Wielkanocny, Święto Pracy, Wniebowstąpienie Pań-

skie, Wigilia Nocy Świętojańskiej, Dzień Niepodległości, Wigilia Świąt Bożego Narodzenia oraz pierwszy i drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia.

Rekompensata za święta przypadające w dni robocze i Dzień Niepodległości wypłacana jest w wysokości średniej stawki godzinowej.

Warunkiem wypłaty rekompensaty jest przypadnięcie dnia świątecznego na dzień roboczy, dzień wyrównania godzin pracy bądź też pozwolenie od pracodawcy na nieobecność w pracy.

W przypadku gdy pracujesz w dzień świąteczny przypadający w dzień roboczy, oprócz przewidzianej rekompensaty wypłacane jest ci wynagrodzenie jak za pracę w niedzielę (rekompensata z tytułu dni świątecznych + indywidualna stawka godzinowa + indywidualna stawka godzinowa podniesiona o 100%).

URLOP WYPOCZYNKOWY

Pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc, w którym przepracował 14 dni bądź też gdy nieobecność w pracy spełnia kryteria wypracowania urlopu w rozumieniu ustawy o urlopie wypoczynkowym.

Oprócz tego urlop wypracowuje się w zależności od długości trwania stosunku pracy.

Jeśli przed 1 kwietnia okres trwania stosunku pracy jest krótszy niż rok, pracownik nabywa urlop w wysokości 2 dni roboczych za każdy pełny miesiąc w roku uzyskania prawa do urlopu. W przypadku gdy stosunek pracy wynosi powyżej roku, wielkość wypracowywanego urlopu wynosi 2,5 dnia roboczego.

Podstawę obliczenia wynagrodzenia za okres urlopu stanowi średnia stawka godzinowa. Średnią stawkę godzinową oblicza się dzieląc wynagrodzenie naliczone w roku uzyskania prawu do urlopu przez ilość przepracowanych godzin. Wypłata wynagrodzenia za okres urlopu następuje w momencie rozpoczęcia urlopu.

Należy pamiętać, że wynagrodzenie akordowe ma wpływ na Twoją średnią stawkę godzinową!

Pracownikowi przysługuje także wypłata diety urlopowej, której wysokość określają postanowienia układu zbiorowego. Wysokość diety urlopowej wynosi 50% wynagrodzenia miesięcznego za okres urlopu. 1/3 diety wypłaca się wraz z rozpoczęciem urlopu, 2/3 po powrocie z urlopu.

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłacany jest wraz z ostatnią wypłatą.

Ekwiwalent urlopowy w przypadku zakończenia stosunku pracy wypłaca się zawsze w kwocie podwyższonej o 50%, chyba że wygaśnięcie stosunku pracy nastąpi z winy pracownika lub w wyniku naruszenia postanowień umowy lub przepisów prawa.

WYRÓWNYWANIE CZASU PRACY

Jeśli jesteś pracownikiem pełnoetatowym, nabywasz prawo do otrzymania czasu wolnego z tytułu wyrównywania czasu pracy. Łączny wymiar czasu wolnego od pracy to 8 godzin i 20 minut w miesiącu i 100 godzin w roku. Jeśli czas pracy jest krótszy niż 8 godzin dziennie, czas wolny naliczany jest proporcjonalnie do czasu pracy czyli np. 7/8 godziny x 8 godzin 20 minut = 7 godzin 18 minut.

Okresem rozliczeniowym dla nabycia czasu wolnego jest rok kalendarzowy.

Udzielone w terminie ustalonym przez pracodawcę dni wolne pracownik wykorzystuje do końca marca następnego roku kalendarzowego. Dni wolne udzielane są jako dni robocze (8 godz.). Dnia wolnego nie udziela się w terminie, który już z innych powodów byłby dla ciebie dniem wolnym od pracy.

Jako pracownik masz prawo do wykorzystania dni wolnych.

Podstawę obliczenia wynagrodzenia w okresie dni wolnych stanowi średnia stawka godzinowa. Ekwiwalent pieniężny wypłacany jest wraz z wykorzystaniem przysługującego wolnego. Wyrównywania czasu pracy nie powinno uwzględniać się w stawce godzinowej.

NADGODZINY

Praca w dobowych nadgodzinach oznacza pracę wykonywaną poza 8-godzinnym uzgodnionym dobowym wymiarem czasu pracy.

Oprócz wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach dobowych otrzymuje się dodatek nadgodzinowy w wysokości 50% średniej stawki godzinowej za pierwsze dwie nadgodziny oraz 100 % za kolejne nadgodziny.

Praca w tygodniowych nadgodzinach oznacza pracę wykonywaną ponad zakresem 40-godzinowego regularnego wymiaru pracy w tygodniu w rozumieniu układu zbiorowego. Do nadgodzin tygodniowych nie wlicza się wypracowanych nadgodzin dobowych.

Z tytułu pracy w tygodniowych nadgodzinach otrzymuje się oprócz wynagrodzenia dodatek za nadgodzi-

ny w wysokości 50% średniej stawki godzinowej za pierwsze osiem godzin oraz 100 % za kolejne nadgodziny pracy.

PRACA W NIEDZIELĘ
Z tytułu pracy w niedzielę lub w dni świąt kościelnych wypłaca się, oprócz stawek godzinowych i ewentualnych dodatków za nadgodziny, dodatek za pracę w niedzielę, który wynosi 100% średniej stawki godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.

REKOMPENSATA KOSZTÓW PODRÓŻY
Pojęcie „rekompensata kosztów podróży" oznacza zwrot kosztów z tytułu podróży służbowej w obie strony poza stałe miejsce pracy, oraz z tytułu rozpoczęcia, zakończenia lub przerwania delegacji.

Rekompensata wypłacana jest zgodnie z faktycznym przejazdem i rzeczywistymi kosztami podróży z domu lub miejsca pracy, w zależności od tego, z którego miejsca dystans do miejsca wykonywania pracy będzie krótszy.

W miejscowości oddelegowania pracownikowi przysługuje zwrot poniesionych kosztów podróży oraz rekompensata za czas podróży pomiędzy miejscem zamieszkania i pracy.

WYNAGRODZENIE ZA CZAS PODRÓŻY
Wynagrodzenie za czas podróży wypłaca się w przypadku, gdy czas podróży tam i z powrotem w miejscowości oddelegowania pomiędzy miejscem zamieszkania a pracy wynosi powyżej jednej godziny.

W miejscach oddelegowania z noclegiem wypłacane jest wynagrodzenie za czas podróży zgodnie z zasadniczą stawką godzinową oraz momentem rozpoczęcia, zakończenia lub przerwania oddelegowania według rzeczywistego czasu podróży. Jeżeli pracownik

ma zapewniony nocleg, za okres pomiędzy godz. 22 a godz. 7 rekompensata nie będzie wypłacana.

WYŻYWIENIE W PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ
Jeśli pracujesz lub zostałeś oddelegowany na szkolenie przez pracodawcę na okres co najmniej 4 godzin poza miejscem pracy, jesteś uprawniony do otrzymania rekompensaty za wyżywienie. Na taki okres pracy może się również składać wykonanie kilku pomniejszych robót, na przykład drobnych zleceń.

Rekompensatę za wyżywienie wypłaca się pod warunkiem, że pracownik nie otrzymuje diety dziennej z tytułu podróży służbowej.

Kwota rekompensaty za wyżywienie stanowi 1/4 kwoty diety dziennej określonej przez fińską administrację podatkową.

W przypadku podróży trwającej co najmniej 10 godzin kwota rekompensaty za wyżywienie wypłacana jest w podwójnej wartości.

W przypadku podróży trwającej co najmniej 14 godzin kwota rekompensaty za wyżywienie wypłacana jest w potrójnej wartości.

Rekompensata za wyżywienie nie jest wypłacana w razie pracy w charakterze kierowcy.

Rekompensaty za wyżywienie nie wypłaca się, jeśli pracodawca zapewnia w miejscu pracy posiłek.

DIETA DZIENNA
Dietę dzienną i częściową wypłaca się pod warunkiem, że szczególne miejsce wykonywania pracy znajduje się w odległości co najmniej 40 km od miejsca pracy i co najmniej 15 km od miejsca zamieszkania.

Dieta dzienna pełna wypłacana jest, gdy podróż służbowa trwa powyżej 10 godzin. Dieta częściowa wypłacana jest przy podróży trwającej powyżej 6 godzin, ale mniej niż 10 godzin.

Jeśli długość podróży w ostatniej pełnej dobie podróży przekroczy 6 godzin, pracownikowi przysługuje pełna dieta dzienna.

Jeśli długość podróży w ostatniej pełnej dobie podróży przekroczy 2 godziny, pracownikowi przysługuje częściowa dieta dzienna.

Doba podróży oznacza okres maksymalnie 24 godzin, który rozpoczyna się w momencie rozpoczęcia podróży służbowej.

Ostatnia doba podróży kończy się w momencie powrotu do miejsca, z którego rozpoczęła się podróż służbowa.

Uwaga:
Wysokość poszczególnych rekompensat zwolnionych z podatku podlega corocznemu zatwierdzeniu przez fińską administrację skarbową.
Wysokość rekompensaty za wyżywienie, diety i dodatku za przejechane kilometry można sprawdzić na stronie www.vero.fi lub www.sahkoliitto.fi!

WYNAGRODZENIE ZA CZAS CHOROBY
W okresie niezdolności do pracy spowodowanym chorobą lub wypadkiem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie ze średnią stawką godzinową w następujący sposób:

Stosunek pracy, który przed rozpoczęciem niezdolności trwał Nieprzerwanie	**Okres trwania choroby, za który wypłaca się wynagrodzenie**
mniej niż 3 lata	28 dni kalendarzowych
3 lata, ale mniej niż 5 lat	35 dni kalendarzowych
5 lat, ale mniej niż 10 lat	42 dni kalendarzowe
10 lat lub powyżej	56 dni kalendarzowych

W przypadku stosunku poniżej jednego roku za pierwszy dzień niezdolności do pracy lub też za kolejny dzień, gdy niezdolność powstała w trakcie dnia pracy, nie przysługuje wynagrodzenie, jeśli przyczyna niezdolności jest inna niż wypadek przy pracy. Jeżeli niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwa po dnia zachorowania przez co najmniej 6 dni roboczych, pracodawca wypłaca wynagrodzenie od samego początku okresu niezdolności do pracy.

Wypłata wynagrodzenia za czas choroby następuje pod warunkiem, że niezdolność do pracy nie została spowodowana rażącym niedbalstwem pracownika, lekkomyślnością lub wykonywaniem pracy w innym miejscu, ani też choroba nie została celowo ukryta w chwili podpisywania umowy o pracę.

Poinformuj bezzwłocznie swojego pracodawcę o zwolnieniu lekarskim i przewidywanym czasie pobytu na zwolnieniu!

Na prośbę pracodawcy w stosownych przypadkach należy przedstawić zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza medycyny pracy lub innego lekarza zatwierdzonego przez pracodawcę lub przedłożyć inne zaświadczenie w formie uznawanej przez pracodawcę.

DEFINICJE:

Rekompensata związana z utratą zarobków
Celem rekompensaty związanej z utratą zarobków jest zwrot utraconych zarobków, czyli poniesionych strat finansowych. Rekompensata wypłacana jest w wysokości średniej stawki godzinowej.

ŚREDNIA STAWKA GODZINOWA
Średnia stawka godzinowa obliczana jest na podstawie rocznej średniej stawki godzinowej z poprzedniego roku nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, podwyższonej o % ustalony w porozumieniach związkowych. Informację na temat wysokości podwyższonej stawki % możesz uzyskać na stronie internetowej Związku lub u jego działaczy.

ZASADNICZA STAWKA GODZINOWA
Określona w układzie zbiorowym, odpowiednia dla grupy wynagrodzenia zasadnicza stawka godzinowa ma zastosowanie np. w odniesieniu do rekompensaty za czas podróży, wynagrodzenia za czas przestoju w przypadku pracy w systemie czasowym oraz jako podstawa podziału wynagrodzenia akordowego. Zasadniczej stawki godzinowej nie należy stosować jako wynagrodzenie rozliczane na podstawie czasu pracy.

INDYWIDUALNA STAWKA GODZINOWA
W przypadku pracy w systemie czasowym wynagrodzenie należy wypłacać co najmniej po indywidualnych stawkach godzinowych. Indywidualną stawkę wynagrodzenia godzinowego określa się zgodnie z systemem HPO bądź też według tabeli stawek godzinowych układu zbiorowego. Indywidualna stawka wynagrodzenia godzinowego powinna być zawsze co najmniej na poziomie określonym w tabeli stawek układu zbiorowego.

KONTAKT

Osoba odpowiedzialna za układ zbiorowy HANNU LUUKKONEN
+358 50 68 295
Specjalista ds. układów zbiorowych ARI HUCZKOWSKI
+358 50 68 294
Specjalista ds. układów zbiorowych ARI KÄHKÖNEN
+358 50 67 593
Specjalista ds. układów zbiorowych MIKA SARJA
+358 50 351 4280
Specjalista ds. układów zbiorowych JARI RÄSÄNEN
+358 50 60 304
Kierownik ds. ochrony interesów JARI KIVILUOMA
+358 50 68 291
Asystentka SANNA SIPINEN
+358 50 573 0488

SÄHKÖLIITTO

Aleksanterinkatu 15
PL 747
33101 Tampere

Ochrona interesów, tel. +358 3 252 0700
Rejestr członków, tel. +358 3 252 0400

sahkoliitto.fi
Facebook.com/Sahkoliitto
Instagram.com/sahkoliitto

