ELEKTRI- JA ELEKTRIPAIGALDUSALA KOLLEKTIIVLEPINGU PEAMISED SÄTTED



ELEKTRI- JA ELEKTRIPAIGALDUSALA KOLLEKTIIVLEPINGU PEAMISED SÄTTED

Sellesse ülevaatesse on kogutud elektri- ja elektripaigaldusala kollektiivlepingu peamised sätted. Sähköliitto saadab kollektiivlepingu usaldusisikutele ja kõigile uutele liikmetele. Võite kollektiivlepingu hankida ka ametiühingust posti teel. Samuti on elektriala töötajate kollektiivleping kättesaadav internetis aadressil sahkoliitto.fi > Aineistot > Työehtosopimukset.

Kui te ei ole veel Sähköliitto liige, liituge meiega elektrooniliselt aadressil www.sahkoliitto.fi.

LEPINGU KOHALDAMISALA
Elektri- ja elektripaigaldusala töötajate kollektiivlepingut kohaldatakse lepingu kohaldamisala käsitlevas §-s 1 nimetatud tööde suhtes; need on:

- elektripaigaldiste ehitus-, remondi-, hooldus- ja korrastustööd või muud nendega tihedalt seotud tööülesanded;
- elektriseadmete remondi- ja hooldustööd.

Uusehitusega seonduvad elektripaigaldiste ehitustööd kuuluvad elektri- ja elektripaigaldusala kollektiivlepingu kohaldamisalasse. Kollektiivlepingu alla kuuluvad ka laevade elektripaigaldistega seotud tööd ning tööstuse seadmehangetega seonduvad paigaldustööd.

Kui te ei ole kindel, kas teie töös kohaldatakse õiget kollektiivlepingut, võtke ühendust ametiühingu esindajaga ja küsige lisateavet. Kontaktandmed leiate ülevaate viimaselt lehelt.

TÖÖLIIK
Elektri- ja elektripaigaldusala tööliigid on tükitöö või ajatöö. Uusehitiste rajamisega seotud töö on alati tükitöö. Ka muud kindlalt piiritletavad tööd kuuluvad tükitöö alla.

Uusehituse mõiste alla kuuluvad järgmised tööd:

- ehitatud või ehitatav objekt, millel ei ole varem olnud elektrisüsteemi;
- hoone renoveerimine, kui vanad paigaldised on enne uute tegemist demonteeritud;
- tootmisega seotud seadmehangete paigaldustööd tööstusettevõtetes.

Muud tükitööna tehtavad tööd on näiteks:

- hoone renoveerimine, kui vanadele paigaldistele lisatakse uusi;
- elektripaigaldustööd laevadel;
- eraldi paigaldatavad süsteemid,
- osatarned,
- muud piiritletavad tükitööna tehtavad tööd.

Kontrollige alati töö alustamisel, kas tööd on võimalik teha tükitööna. Kui tükitöö piiritlemise tingimused on täidetud, tuleb teile kollektiivlepingu tingimuste alusel anda võimalus teha tööd tükitööna.

Tükitöö on tootlikkusel põhinev ja tööle innustav tööliik. Töö tegemise ajal makstakse teile tükitöö miinimumpalka töö jaoks eraldatud hinnangulisest töövõtu summast. Lõplik töövõtu summa selgub pärast töö valmimist, kui arvutate summa kollektiivlepingule vastavate tükitööhindade alusel.

NB!
Vt § 8 B „Tükitööpalgad ja -sätted“

Uusehituse korral kasutatakse tükitööhindu. Kindla summaga töövõttu kasutatakse teiste tükitööna tehtavate tööde korral. Kindla summaga töövõtu kasutamine uusehitusel on kohapealse kokkuleppe küsimus ning see on võimalik siis, kui tööandja on tööandjate organisatsiooni liige ja peausaldusisikuga on sõlmitud vastav kokkulepe.

Eestööline EI VÕI kindla summaga töövõttu uusehitusel kokku leppida!

TÜKITÖÖ MIINIMUMPALGAD NING KATKESTUSAJA, LÄBIRÄÄKIMISAJA JA ALGUSFAASI TÖÖDE EEST MAKSTAVAD PALGAD

1.8.2026

Palga-rühm	€/h
S	14,18
1	17,42
2	20,06
3	20,63
4	21,14
5	21,99

Kui töötaja individuaalne ajatöö palk (põhitunnipalk + individuaalne palgaosa) on suurem kui eeltoodud tabeli alusel määratav palk, makstakse töötajale individuaalset ajatöö palka.

Tükitöö miinimumpalka makstakse ka algusfaasi tööde eest, töövõtu läbirääkimiste ajal ning töö katkemise korral. Läbirääkimisaja arvestus algab siis, kui kannate töötundide deklaratsioonile objekti esimesed töötunnid.

Kui teete tööd ajatöö palgaga, tuleb teile maksta vähemalt kollektiivlepingus olevale tabelile vastavat individuaalset ajatöö palka.

A 2. INDIVIDUAALNE AJATÖÖ PALK

1.8.2026

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

INDIVIDUAALNE PALGAOSA
Individuaalne palgaosa ehk IPO määratakse kas ettevõtte peausaldusisiku poolt läbi räägitud IPO-süsteemi alusel või kui sellist süsteemi kokku lepitud ei ole, makstakse vähemalt eeltoodud tabelile vastavat individuaalset ajatöö palka.

NB! Ajatööd ei või teha üldtunnipalga alusel!

ARGIPÄEVALE LANGEVA PÜHA HÜVITIS
Kui olete tunnipalgaga töötaja, on teil õigus saada argipäevale langeva püha hüvitist järgmiste päevade eest: uusaasta, kolmekuningapäev, suur reede, teine ülestõusmispüha, volbripäev, taevaminemispüha, jaanilaupäev, iseseisvuspäev, jõululaupäev ning esimene ja teine jõulupüha.

Argipäevale langeva püha hüvitis ja iseseisvuspäeva palk makstakse hüvitamise keskmise tunnitasu alusel.

Hüvitise saamise eeldus on, et argipäevale langev

püha oleks muul juhul tööpäev või tööaja ühtlustamise päev või teil on puudumiseks tööandja luba.

Kui olete argipäevale langeval pühal tööl, makstakse teile peale siin nimetatud hüvitise palka samamoodi nagu pühapäevase töö eest (argipäevale langeva püha hüvitis + individuaalne palgaosa + 100 protsenti suurem individuaalne palgaosa).

KORRALISE PUHKUSE ARVESTAMINE

Korralist puhkust arvestatakse iga kuu eest, mille jooksul te olete töötanud 14 päeva või kui töölt puudumiseks on olnud põhjendus, mis annab puhkuseseaduse alusel puhkusepäevi.

Peale selle sõltub puhkuse saamise õigus töösuhte kestusest.

Kui töösuhe on enne 1. aprilli kestnud alla aasta, teenitakse puhkust 2 tööpäeva iga täieliku puhkusearvestuskuu eest. Üle aasta kestnud töösuhte korral teenitakse puhkust 2,5 tööpäeva.

Korralise puhkuse eest makstakse puhkusetasu, mida arvestatakse keskmise tunnitasu alusel. Keskmine tunnitasu saadakse nii, et puhkusearvestusaastal tööl oldud aja eest kogunenud palk jagatakse töötundide arvuga. Puhkusetasu makstakse puhkusele minnes.

Pidage meeles, et tükitöö tasu mõjutab keskmist tunnitasu!

Korralise puhkusega seoses makstakse ka puhkuseraha, mis lepitakse kokku kollektiivlepingus. Puhkuseraha on 50% puhkusetasust. 1/3 sellest makstakse

välja puhkusele minnes ja 2/3 puhkuselt tulles.

Töösuhte lõppemisel makstakse kasutamata puhkus välja puhkusehüvitisena koos lõpparvega.

Puhkusehüvitist makstakse töösuhte lõppemisel 50% suuremas määras alati, kui töösuhe ei lõpe töötajast tuleneval põhjusel või seaduse või lepingu vastaselt.

TÖÖAJA LÜHENDAMISEGA SEOTUD VABADE PÄEVADE ARVESTUS

Kui olete täisajaga töötaja, koguneb teil tööaja lühendamisega seotud vabu päevi. Vabu päevi koguneb kokku 8 tundi ja 20 minutit kuus ning 100 tundi aastas. Kui teie tööaeg on lühem kui 8 tundi päevas, toimub vabade päevade arvestus teie tööaja suhtes, nt 7/8 tundi × 8 tundi 20 minutit = 7 tundi 18 minutit.

Vabade päevade arvestuse aluseks on kalendriaasta.

Vaba päev antakse tööandja määratud ajal enne järgmise kalendriaasta märtsikuu lõppu. Vabu päevi antakse tööpäevadena (8 h). Vabu päevi ei määrata neile päevadele, mille te olete mingil muul põhjusel vabaks saanud.

Teile tuleb anda võimalus vabu päevi kasutada.

Teile tuleb anda võimalus vabu päevi kasutada!

Vabade päevade eest makstakse hüvitist keskmise tunnitasu alusel. Hüvitis makstakse välja vaba päeva võtmisel. Tööaja lühendamise eest määratavat vaba päeva ei saa siduda tunnipalgaga.

ÜLETUNNITÖÖ
Ööpäevase ületunnitöö all mõistetakse tööd, mis lisandub regulaarsele tööpäeva jooksul tehtavale 8-tunnisele tööajale.

Ööpäevase ületunnitöö eest makstakse palgale lisaks ületunnitöö lisatasu, mille määr on kahel esimesel tunnil 50% ja järgmistel tundidel 100% keskmisest tunnitasust.

Nädalase ületunnitöö all mõistetakse tööd, mis ületab kollektiivlepingule vastavat regulaarset iganädalast 40-tunnist tööaega. Nädalase ületunnitöö hulka ei arvestata sama töönädala jooksul tehtud ööpäevast ületunnitööd.

Nädalase ületunnitöö eest makstakse palgale lisaks ületunnitöö lisatasu, mille määr on kaheksal esimesel tunnil 50% ja järgmistel tundidel 100% keskmisest tunnitasust.

PÜHAPÄEVATÖÖ
Pühapäeval või kirikupühadel tehtud töö eest makstakse peale palga ja võimalike ületunnitöö lisatasude seadusjärgset iga tunni eest arvestatavat pühapäevatöö lisatasu, mille määr on 100% keskmisest tunnitasust.

SÕIDUKULUDE HÜVITAMINE
Sõiduhüvitise all mõistetakse hüvitist, mis tuleneb edasi-tagasisõidust eraldi töötegemise kohta ning töölähetuse algamisel, lõppemisel või katkemisel tekkinud reisikuludest.

Sõidukulude hüvitise maksmise aluseks on tegelik läbitav vahemaa ja tegelikud sõidukulud kas kodust või töölevõtmistkohast, olenevalt sellest, kust sõit

töö tegemise kohta on lühem.

Töölähetuse piirkonnas makstakse töötajale hüvitist tekkinud sõidukulude eest ning sõiduaja hüvitist eluja töökoha vahel sõitmise eest.

SÕIDUAJA HÜVITAMINE
Sõiduaja eest makstakse sõiduaja hüvitist, kui töölähetuse kohas kestab igapäevane edasi-tagasisõit elukoha ja töökoha vahel üle ühe tunni.

Töölähetuse kohtades, kus ööbitakse, makstakse sõiduaja hüvitist põhitunnipalga alusel töölähetuse algamisel, lõppemisel või katkemisel vastavalt tegelikule sõiduajale. Kui töötajale on korraldatud ööbimiskoht, siis kl 22.00–07.00 vahelise aja eest hüvitist ei maksta.

SÖÖGIKULUDE HÜVITISE MAKSMINE
Söögikulude hüvitist makstakse siis, kui te töötate või osalete tööandja määratud koolitusel vähemalt 4 tundi väljaspool töölevõtmiskohta. See töötundide arv võib moodustuda ka mitmest lühemast töötamisest, näiteks ühekordsetest töödest.

Söögikulude hüvitise maksmise eeldus on, et te ei saa tööreisi eest päevaraha.

Söögikulude hüvitise suurus on ¼ maksuameti kinnitatud päevaraha määrast.

Vähemalt kümme tundi kestnud tööreisi eest makstakse kahekordset söögikulude hüvitist.

Kui tööreis kestab vähemalt 14 tundi, makstakse kolmekordset söögikulude hüvitist.

Söögikulude hüvitist ei maksta, kui teid on palgatud autojuhiks.

Söögikulude hüvitist ei maksta, kui tööandja pakub töökohas süüa.

PÄEVARAHA MAKSMINE
Päevaraha ja osalise päevaraha maksmise eeldus on see, et eraldi töötegemise koht on üldkasutatava marsruudi järgi mõõdetuna töölevõtmiskohast vähemalt 40 km kaugusel ning kodust vähemalt 15 km kaugusel.

Täispäevaraha makstakse siis, kui tööreis kestab üle kümne tunni. Osalist päevaraha makstakse siis, kui tööreis kestab üle kuue, kuid alla kümne tunni.

Kui viimane täielik reisipäev ületatakse rohkem kui kuue tunniga, makstakse täispäevaraha.

Kui viimane täielik reisipäev ületatakse rohkem kui kahe tunniga, makstakse osalist päevaraha.

Reisipäeva all mõistetakse kuni 24 tunni pikkust perioodi, mis algab siis, kui töötaja suundub tööreisile.

Viimane reisipäev lõpeb pärast seda, kui töötaja on naasnud tööreisilt eelnimetatud lähtepunkti.

NB!
Maksuamet kinnitab mittemaksustatavate hüvitiste summa kord aastas.
Kontrollige söögikulude hüvitise, päevaraha ja sõiduauto kasutamise kompensatsiooni määra veebilehelt www.vero.fi või www.sahkoliitto.fi!

HAIGUSPERIOODI PALK

Haiguse või õnnetuse tõttu tekkinud töövõimetuse aja eest makstakse teile töötasu kaotamise hüvitist vastavalt hüvitamise keskmisele tunnitasule asjaomase perioodi tööpäevade eest järgmiselt:

Töösuhe on kestnud järjestikku	**Periood**
alla 3 aasta	28 kalendripäeva
3 aastat, aga alla 5 aasta	35 kalendripäeva
5 aastat, aga alla 10 aasta	42 kalendripäeva
10 aastat või kauem	56 kalendripäeva

Alla aasta kestnud töösuhte korral on töövõimetuse alguspäev, või kui töövõimetus algas tööpäeva ajal, siis sellele järgnev tööpäev palgata, kui tegemist ei ole tööõnnetusega. Kui haigusest tulenev töövõimetus kestab pärast haigestumispäeva vähemalt kuus tööpäeva, maksab tööandja palka alates töövõimetuse algusest.

Haigusperioodi palga maksmise eeldus on, et töövõimetuse põhjus ei ole enda raske ettevaatamatus ega kergemeelne suhtumine ning et töövõimetus ei ole tulenenud mujal tehtud tööst ja haigust ei ole töölepingu sõlmimisel teadlikult varjatud.

Teatage kohe tööandjale, et olete haiguspuhkusel, ja öelge selle hinnanguline kestus!

Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama töötervishoiuarsti või tööandja heakskiidetud muu arsti tõendi või muu tööandja aktsepteeritava selgituse oma haiguse kohta.

MÕISTED

TÖÖTASU KAOTAMISE HÜVITIS
Töötasu kaotamise hüvitise eesmärk on hüvitada teile saamata jäänud tulust tulenev majanduslik kahju. Töötasu kaotamise hüvitist makstakse hüvitamise keskmise tunnitasu alusel.

HÜVITAMISE KESKMINE TUNNITASU
Hüvitamise keskmise tunnitasuna kasutatakse eelmise puhkusearvestusaasta kohta arvestatud korralise puhkuse keskmist tunnitasu, mida suurendatakse organisatsioonide vahel kokku lepitud protsendi võrra. Kontrollige kehtivat protsenti ametiühingu esindajatelt või meie kodulehelt.

PÕHITUNNIPALK
Kollektiivlepingus määratletud palgarühma põhitunnipalk, mida kasutatakse nt sõiduaja hüvitamisel, ooteaja palga arvestamisel ajatöö korral ja tükitöö jaotamise põhipalgana. Põhitunnipalka ei või kasutada ajatöö palgana.

INDIVIDUAALNE AJATÖÖ PALK
Ajatöö korral tuleb maksta vähemalt individuaalset ajatöö palka. Individuaalne ajatöö palk määratakse kas ettevõtte IPO-süsteemi alusel või kollektiivlepingu ajatööpalga tabeli põhjal. Individuaalne ajatöö palk peab alati vastama vähemalt kollektiivlepingu ajatööpalga tabelile.

KONTAKTANDMED

Kollektiivlepingu eest vastutav
HANNU LUUKKONEN
+358 50 68 295
Kollektiivlepingu spetsialist
ARI HUCZKOWSKI
+358 50 68 294
Kollektiivlepingu spetsialist
ARI KÄHKÖNEN
+358 50 67 593
Kollektiivlepingu spetsialist MIKA SARJA
+358 50 351 4280
Kollektiivlepingu spetsialist
JARI RÄSÄNEN
+358 50 60 304
Huvikaitsejuht JARI KIVILUOMA
+358 50 68 291
Assistent SANNA SIPINEN
+358 50 573 0488

SÄHKÖLIITTO

Aleksanterinkatu 15
PL 747
33101 Tampere

Huvikaitse tel +358 3 252 0700
Liikmeregister tel +358 3 252 0400

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

