

Puolustusministeriön

ja

Teollisuusliitto ry:n

välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

Voimassaolo 1.11.2017 – 31.10.2020

TES: 270101

PL: 01

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUS 1.11.2017 – 31.10.2020

1 §	Valtion yleiset sopimusmääräykset	3
2 §	Työehtosopimuksen soveltamisala	3
3 §	Työsopimus	4
4 §	Työaikamääräykset.....	4
5 §	Palkkaperusteet	5
6 §	Palkanmaksu	5
7 §	Työntutkimukset	5
8 §	Lakisääteiset terveystarkastukset.....	6
9 §	Suojavaatetus ja suojajalkineet.....	6
10 §	Palkaton vapaa työstä.....	6
11 §	Luottamusmiehet	6
12 §	Ammattiyhdistyskoulutus	8
13 §	Toimitsijat	8
14 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	8
15 §	Työrauha.....	9
16 §	Allekirjoitukset	9
17 §	Sopimuksen voimassaolo.....	9
 PALKKAUSSOPIMUS 1.11.2017 - 31.10.2020		11
1 §	Metallialan palkkaus.....	11
2 §	Määräykset palkanmaksusta kuukausipalkkana	11
3 §	Palkat.....	12
 LIITE Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2017 - 2020 sovellettavat kohdat		13
 Päälouottamusmiehelle annettavat tiedot		27

Pöytäkirja neuvottelutuloksesta, joka tehtiin 27. päivänä marraskuuta 2017 puolustusministeriön sekä Teollisuusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä.

Aika 27.11.2017

Paikka Puolustusministeriö, Helsinki

Neuvottelijat

Teollisuusliitto ry	Puolustusministeriö
Magnus Salmela	Jari Kajavirta
Kauno Koskela	Janne Torvinen
Jyrki Kovala	Kati Virtanen
	Henrikki Selkee
	Monica Sandell

Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Puolustusministeriön ja Teollisuusliitto ry:n (jäljempänä sopijaosapuolet) välinen 31.5.2016 allekirjoitettu työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 31.10.2017.

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan allekirjoituspäivänään. Uusi sopimuskausi päättyy 31.10.2020 ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Muut asiat

Sopimuksen 11 §:n 9 kohdassa mainittujen luottamusmiessopimusten mahdollisessa tarkistamisessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa valtion virka- ja työehtosopimusta.

Puolustusvoimien tehtäviä on 1.7.2017 alkaen täydennetty kansainvälisen avun antamiseen ja muuhun kansainväliseen toimintaan liittyvillä tehtävillä (puolustusvoimista annetun lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti). Lain 12 b §:n 1 momentin nojalla näihin tehtäviin käytetään ensisijaisesti sellaista puolustusvoimien henkilöstöä, joka on sitoutunut puolustusvoimien kansainväliseen toimintaan. Tehtävien ajan henkilöstö on työsuhteessa puolustusvoimiin. Tehtäviin osallistuvaan henkilöstöön sovelletaan tapaturman ja palvelus sairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annettua lakia (1522/2016). Tällöin noudatettavista palvelussuhteiden ehtoista sovitaa tarvittaessa erikseen.

Henkilökohtaisen palkan määrän ja porrastusryhmien prosentit on otettava käyttöön viimeistään 1.5.2018 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Sopimuksen sitovuus

Sopimuksen hyväksyminen edellyttää Teollisuusliitto ry hallinnon hyväksyntää.

Sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

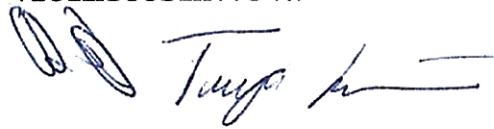
Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virka- eikä työehtosopimuksena, mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen pöytäkirjassa käsitellyistä asioista.

Helsingissä 27. päivänä marraskuuta 2017

PUOLUSTUSMINISTERIÖ



TEOLLISUUSLIITTO RY



Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Torvinen ja Salmela tarkastavat tämän pöytäkirjan

Tarkastettu



Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n 8.11.2017 allekirjoittamaa Teknologiateollisuuden työehtosopimusta (jäljempänä Teknologiateollisuuden TES) koskevaan neuvottelutulokseen liittyen puolustusministeriö ja Teollisuusliitto ry (jäljempänä osapuolet) ovat sopineet seuraavaa:

1 § VALTION YLEISET SOPIMUSMÄÄRÄYKSET

Valtiovarainministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välisiä, valtion virka- ja työehtosopimusta kaudelle 2017–2018 liitteen ja allekirjoittamispöytäkirjoineen sovelletaan tämän osapuolten välisen työehtosopimuksen osana 31.1.2018 saakka, jonka jälkeen seuraavia valtion virka- ja työehtosopimuksia noudatetaan vastaavasti tämän työehtosopimuksen osana sopimuskauden ajan.

2 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan työsopimus- tai oppisopimussuhteessa oleviin työntekijöihin seuraavissa puolustusvoimien työpaikoissa:

Kainuun Prikaati
Panssariprikaati
Uudenmaan Prikaati
Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskus
Ilmasotakoulu
Merivoimien esikunta
Rannikkolaivasto
Puolustusvoimien logistiikkalaitos

3 § TYÖSOPIMUS

1. Työntekijän ottaa työhön se työnantajan edustaja, jonka tehtäviin työhön ottaminen säännösten mukaan kuuluu.
2. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kirjalliset työsopimukset.
3. Irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen ja lomauttamisen suorittaa se työnantajan edustaja, jonka tehtäviin työhön ottaminen säännösten mukaan kuuluu.

4 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

1. Vuorotyö

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

2. Varallaolo

Muuta valmiusaikaa kuin työaikalain 5 §:n tarkoittamaa asuntovarallaoloa koskevat ehdot sovitaan työntäjän ja työntekijän välillä. Tällaista varallaoloa ei lueta työajaksi. (YK:05974 PU:4776)

3. Sotilaallinen harjoitus ja meripalvelus

Valtion yleisen työehtosopimuksen työaikakorvauksia sekä puolustusministeriön ja Teollisuusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen erillisiä lisiä ja erinäisiä korvauksia koskevista määräyksistä poiketen maksetaan sotilaalliseen harjoitukseen ja meripalvelukseen osallistuvalla työntekijällä korvaukset noudattaen soveltuvin osin, mitä niistä puolustusvoimien siviilivirkamiesten osalta on tarkentavassa virkaehtosopimuksessa sovittu. (YK:04390 PU:4300, 4301, 4302; YK:05820 PU:4305, 4306; YK:07042 PU:7042, 7247; YK:04390 PU:4321, 4322, 4323, 4327, 4328, 4329, 4330, 4331, 4332; YK:17244 PU:7243, 7244, 7245, 7246) (YK:04300 PhRakL:4300, 4301, 4302; YK:07042 PhRakL:7042)

5 § PALKKAPERUSTEET

Palkkausjärjestelmän ja palkkauksen osalta noudatetaan Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n työehtosopimusta siten kuin tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa palkkaussopimuksessa on sovittu.

6 § PALKANMAKSU

1. Kuukausipalkka maksetaan kerran kuukaudessa kunkin kalenterikuukauden viimeisenä työpäivänä, jolloin työpaikalla säännöllisesti työskennellään.
2. Lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana ja maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

3. Metallialan palvelusvuosilisä (Teknolohiteollisuuden TES 10 § D kohta) maksetaan vuosittain marraskuun 30. päivänä puolustusvoimien palkanmaksun yhteydessä.

7 § TYÖNTUTKIMUKSET

1. Työpaikoille järjestettävien menetelmä- ja aikatutkimusten on katsottava periaatteessa tarkoitettavan, paitsi työtulosten, myöskin työntekijäin ansioiden parantamista. Niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyissä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijäin ylläsuruttumista eivätkä vaikuttaa haitallisesti heidän ansiotasoonsa.
2. Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä menetelmä- tai aikatutkimusten suorittamiseen samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä. Työntekijälle on ilmoitettava häneen välittömästi kohdistuvasta tutkimuksesta.
3. Niillä työpaikoilla, joilla työnantaja käyttää työntutkimuksia, on työnantajan annettava työntekijöiden edustajille riittävä selvitys tutkimustavoista sekä siitä, miten niitä mahdollisesti sovelletaan työntekijöiden palkkaukseen.

8 § LAKISÄÄTEISET TERVEYSTARKASTUKSET

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen työnantajan velvollisuudeksi säädetystä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä työterveyshuoltolain (1383/2001) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman viraston tai laitoksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja korvauksen myös välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Nämä matkakustannusten korvaukset maksetaan työntekijöiden matkakustannusten korvaamisesta kulloinkin voimassa olevien sopimusmääräysten mukaisesti.

9 § SUOJAVAATETUS JA SUOJAJALKINEET

Työnantaja hankkii työntekijöille suojavaatetuksen ja suojajalkineet pääesikunnan antamien ohjeiden mukaisesti. Tarvittaessa sopijaosapuolet neuvottelevat suojavaatetus- ja suojajalkineasioista. (YK:07314 PU:7314)

10 § PALKATON VAPAA TYÖSTÄ

Työntekijälle voidaan perusteltujen henkilökohtaisten syiden vuoksi myöntää palkatonta vapaata työstä.

11 § LUOTTAMUSMIEHET

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella järjestöllä tai, mikäli järjestöllä on rekisteröityjä alayhdistyksiä tai ammattiosastoja, viimeksi mainituilla on oikeus asettaa työosaston työntekijöistä luottamusmies. Luottamusmiehen toimialue voi vaihtoehtoisesti käsittää myös koko työpaikan tai muun toiminnallisen alueen kuten varuskunnan.

2. Allekirjoittaneella järjestöllä tai sen rekisteröidyllä alayhdistyksellä taikka ammattiosastolla on oikeus nimetä edellä kohdassa 1. mainittu luottamusmies luottamusmiestehtävänsä lisäksi myös pääluottamusmieheksi. Pääluottamusmiehen toimialue käsittää työpaikan tai varuskunnan toimialueen.

3. Luottamusmies voi edustaa tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lisäksi muuta työsopimussuhteista sekä virkasuhteista henkilöstöä. Luottamusmiesten toimialueet eivät voi olla päällekkäisiä.

4. Edellä tarkoitettujen luottamusmiesten tulee olla perehtyneitä asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.

5. Luottamusmiehen asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on 1 kohdassa tarkoitetuille asianomaisen työpaikan tai toimialueen työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1 kohdassa tarkoitetun järjestön taikka sen rekisteröidyn alayhdistyksen tai ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

6. Asetetuista luottamusmiehistä on allekirjoittaneen järjestön tahi sen asianomaisen alayhdistyksen tai ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava paikalliselle työnantajalle. Luottamusmiehelle mahdollisesti asetetusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

7. Edellä 1 kohdassa mainitun järjestön, alayhdistyksen taikka ammattiosaston kanssa sovitaan siitä, mille mainitussa kohdassa tarkoitettulle toimialueelle luottamusmies valitaan. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa sopimuspuolten ratkaistavaksi.

8. Viraston tai laitoksen taikka luottamusmiehen toimialueen tai työpaikan toiminnan supistuessa tai laajentuessa tahi organisaatiomuutoksen johdosta voidaan luottamusmiesorganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin neuvotteluin tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muutuneita olosuhteita.

9. Luottamusmiehelle maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

	Edustettavien lukumäärä	Palkkio euroa/kk
YK:04258	1 - 49 henkilöä	75,60 euroa
PU:R49	50 - 149 henkilöä	88,14 euroa
	150 - 299 henkilöä	134,61 euroa
	300 - henkilöä	225,94 euroa (YK:04390 PU:2849)

Päälouottamusmies ja luottamusmies ovat velvollisia selvittämään työnantajalle edustamiensa henkilöiden lukumäärän. Edustettavien lukumäärä todetaan paikallisesti ennen palkkion maksamisen aloittamista ja kunkin kalenterivuoden tammikuun viimeisen päivän henkilömäärän mukaan.

Luottamusmiespalkkiota ei voida maksaa samalta kalenterikuukaudelta päälouottamusmiehelle tai luottamusmiehelle ja heidän varamiehilleen.

Milloin luottamusmiehen varamies hoitaa työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen tehtäviään vähintään kahden viikon jakson, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen.

10. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamisesta palkkiota 75,32 euroa kuukaudessa. (YK:04390 PU:4255)

12 § AMMATTIYHDISTYSKOULUTUS

Työnantajan taloudellisesti tukemasta ammattiyhdistyskoulutuksesta osapuolet sopivat erikseen valtiovarainministeriön antamien ohjeiden ja valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräysten tarkoittamalla tavalla.

13 § TOIMITSIJAT

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työ-

paikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen työmaan työnjohdolle. Asianomaisen työntekijäin liiton toimitsijavaltakirja käy tällöin toimitsijan valtuutuksen todisteena.

2. Toimitsijalla on oikeus saada työnantajalta ne asiatiedot, jotka ovat hänelle tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

3. Mikäli ulkopuolisten pääsemiselle jollekin työpaikalle on asetettu rajoituksia, ei toimitsijoilla ole oikeutta päästä tällaiselle työpaikalle ilman erillistä lupaa.

14 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Työntekijän tulee häntä itseään koskevassa työsuhteeseen liittyvässä asiassa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.

2. Ellei asiaa ole voitu ratkaista työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, erimielisyys on pyrittävä selvittämään paikallisen työnantajan edustajan ja paikallisen luottamusmiehen välisin neuvotteluin ilman viivytystä.

Näistä neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, josta ilmenee erimielisyyden aiheena oleva asia sekä työnantajapuolen että työntekijäpuolen kanta asiaan perusteluineen.

3. Jos paikallisissa neuvotteluissa ei ole päästy yksimielisyyteen, asia voidaan saattaa työehtosopimuksen allekirjoittaneiden sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

Työehtosopimusosapuolten väliset neuvottelut erimielisyyttä koskevan asian ratkaisemiseksi on aloitettava ilman viivytystä.

4. Jos sopimusosapuolet eivät ole voineet päästä yksimielisyyteen erimielisyyden kohteena olevasta asiasta, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

5. Jos sopimusosapuolet eivät ole voineet päästä yksimielisyyteen neuvottelun alaisesta työehtosopimusasiasta, josta on sovittu valtion yleisessä työehtosopimuksessa, erimielisyysasia voidaan saattaa keskustason sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

Soveltamisohje:

Sopijaosapuolet antavat pyydettyä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen erimielisyyden ratkaisemista työpaikalla. Erimielisyyden siirtämistä sopijaosapuolten ratkaistavaksi on pidettävä viimeisenä keinona.

Jos paikallisen neuvottelujärjestyksen noudattaminen on erimielisyysasiassa olennaisesti laiminlyöty, sopijaosapuolet voivat palauttaa asian työpaikalle neuvoteltavaksi.

15 § TYÖRAUHA

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

16 § ALLEKIRJOITUKSET

Tämän työehtosopimuksen allekirjoituksella tulee samalla voimaan liitteenä oleva palkkaussopimus.

17 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA MUUT EHDOT

Tämä sopimus on voimassa 31.10.2020 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Tämän sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan 1.11.2017 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta tai paikallisesti muusta sovittu. Muutosten voimaantuloon asti noudatetaan aiemman 31.5.2017 allekirjoitetun sopimuksen määräyksiä.

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Sopimuksen hyväksyminen edellyttää Teollisuusliitto ry hallinnon hyväksyntää.

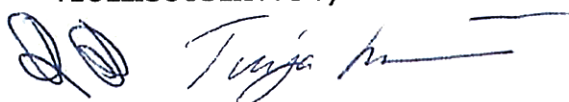
Tämä sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Helsingissä 27. päivänä marraskuuta 2017

PUOLUSTUSMINISTERIÖ



TEOLLISUUSLIITTO ry



PUOLUSTUSMINISTERIÖ
 JA
 TEOLLISUUSLIITTO ry

PALKKAUSSOPIMUS

1.11.2017 – 31.10.2020

TES: 270101
 PL: 01

1 § METALLIALAN PALKKAUS

Teknologioteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n työehtosopimuksesta noudatetaan metallialan palkkauksen osalta seuraavia kohtia:

- 7 § (Työn vaativuuden määrittely; töiden vaativuusryhmittely)
- 8 § (Työntekijän palkka) kokonaisuudessaan
- 9 § (Palkkaustavat) kokonaisuudessaan.
- 10 § (Erilliset lisät) A, B, C, D, F

Soveltamisohje (10 § D-kohta)

Palvelusvuosilisää laskettaessa työsuhteen kesto määräytyy sen mukaan, kuinka kauan työntekijä on ollut yhteensä puolustusvoimien palveluksessa. Palvelussuhteelta ei edellytetä yhdenjaksoisuutta.

Varusmiespalvelusta ja palvelusaikaa, jonka perusteella työntekijä saa jo eläkettä, ei lasketa palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi.

Valtion yleisen työehtosopimuksen työaikamääräysten 20 §:ä (Eräät työaikalaisen alaisia tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt) ei sovelleta metallialalla puolustushallinnossa.

2 § MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA

1. Puolustusministeriön ja Teollisuusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden henkilökohtainen kuukausipalkka muodostetaan kunkin työntekijän henkilökohtaisesta aikatuntipalkasta, joka muodostuu työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta, henkilökohtaisesta palkan osuudesta sekä mahdollisesta aikapalkkaosuudesta, kertomalla edellä tarkoitettu aikatuntipalkka muuntokertoimella 176,6. Sama koskee aiemmin muunnettuun kuukausipalkkaan siirtyneitä työntekijöitä.
2. Muuntokerroin sisältää erillisenä maksettujen arkipyhäkorvausten, itsenäisyyspäivän, helatorstaiviikon lauantain ja työajan lyhennyskorvauksen vaikutuksen sekä vuosilomapalkan ja lomarahen laskentaeroista johtuvan kompensaaation.
3. Muut palkanosat kuten olosuhde-, ilt- ja yötyö- ja vuorotyölisät maksetaan erillisinä lisinä metallialan työehtosopimuksen mukaisesti. Sama koskee

työpaikkakohtaisesti aiemmin sovittuja erillisiä lisiä.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen liitteenä olevat määräykset palkanmaksusta kuukausipalkkana poistetaan ja niiden sijasta noudatetaan valtion työehtojen työntekijöitä koskevia määräyksiä sekä tässä työehtosopimuspyö-täkirjassa sovitulla tavalla muunnettuja kuukausipalkkoja.

Valtion työehtojen mukaisesti työaikakorvauksia kuten ylityökorvausta lasket-taessa yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163 (valtion virka- ja työehtosopimus työajoista 26 §).

Työehtosopimuksen mukaista palvelusvuosilisää laskettaessa keskitunti-ansiona käytetään tuntia kohden laskettua aikapalkkaa, joka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

5. Yleiskorotus ja työkohtaisten palkkojen korotukset toteutetaan aina ensin 1 §:n mukaisesti muodostettuihin henkilökohtaisiin aikatuntipalkkoihin, jotka vasta sen jälkeen muunnetaan edellä sovitulla muuntokertoimella 176,6 kuukausipalkaksi.

3 § PALKAT

A. Palkkojen korotukset ja tarkistukset

Vuosi 2017

Palkkoja korotetaan 1,6 %:n suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2018

Palkkoja korotetaan 1,6 %:n suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2019

Palkantarkistukset 1.1.2020

Osapuolet tarkastelevat kevään 2019 huhti–toukokuun aikana yleistä talou-dellista ja puolustusvoimien taloudellista tilannetta. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.5.2019 mennessä viimeistään 1.1.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkis-tusten rakenteesta ja suuruudesta.

Mikäli viimeistään 1.1.2020 toteutettavien palkantarkistusten rakenteesta ja suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen toukokuun 2019 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.10.2019. Irtisa-nomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.5.2019 mennessä toi-selle sopijaosapuolelle.

Erilliset lisät 1.1.2018 alkaen

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa

senttiä/tunti

59

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

senttiä/tunti

44

Vuorotyö, ilta- ja yötyö

senttiä/tunti

Iltavuoro 119

yövuoro 219

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä

senttiä/tunti

219

LIITE

Tämän palkkaussopimuksen liitteenä on Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisestä työehtosopimuksesta tämän palkkaussopimuksen 1 §:n mukaan noudatettavat kohdat.

LIITE

TEKNOLOGIATEOLLISUUS ry:n
ja
TEOLLISUUSLIITTO ry:n
välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

1.11.2017 – 31.10.2020

II TYÖPALKAT

7 §

Työn vaativuuden määrittäminen

Töitä ja työtehtäviä tarkastellaan työpaikalla vakiintuneen työnsisällön kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Tarkoituksena on selvittää tehtyjen töiden ja työtehtävien keskinäiset vaativuudet.

Soveltamisohje:

Työntekijöiden työn kulun tai töiden ohjauksen mukaan tekemät työt ja työtehtävät ovat erilaisia. Työ voi olla työvaihe tai useampia työvaiheita. Työtehtävä sisältää useita töitä, jotka työntekijä tekee työn kulun edellyttämässä järjestyksessä. Tällöin työnvaativuuden määrittämisessä tulee noudattaa työkohtaisen palkan osuuden osalta sovittuja periaatteita (TES 8 § mom. 2).

Työpaikalla käytetään vain yhtä määrittäystapaa. Perusmäärittäystapana on töiden vaativuusryhmittely (TVR).

Soveltamisohje:

Käytössä oleva, paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittäystapa voidaan irtisanoa päättymään kuuden kuukauden siirtymäkauden kuluttua, jos siihen on perusteltu syy.

*Työn-
vaativuus-
työryhmä*

Töiden vaativuusryhmittelyä (TVR) käytettäessä töiden vaativuuden määrittely perustuu paikallisen työnvaativuustyöryhmän suorittamaan ohjeiden vaativuuksien määrittelyyn. Työnvaativuustyöryhmän muodostavat yhteisesti sovitun koulutuksen saaneet työnvaativuuden määrittelyyn perehtyneet, paikalliset olosuhteet ja työt tuntevat henkilöt.

Mikäli työnvaativuustyöryhmän jäsenet vaihtuvat, työnantajan tulee huolehtia siitä, että uudet jäsenet saavat sovitun koulutuksen.

Työntekijöiden edustajilla on oikeus osallistua työn vaativuuden määrittämiseen.

Työnvaativuustyöryhmä toimii työnvaativuuteen liittyvissä ylläpito- ja seurantakysymyksissä tarvittaessa kokoontuvana asiantuntija-ryhmänä. Ryhmän tulee käsitellä asiat tarpeetonta viivytystä välttäen. Ryhmä koostuu kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

*Selvitys
työn-
tekijöille*

Työnantajan tulee kaikissa tapauksissa antaa työntekijöille riittävä selvitys ja koulutus työnvaativuuden määrittäytavasta ja määrittäytessä noudatettavista periaatteista.

Töiden vaativuusryhmittely

Mom. 1. Työn vaativuuden määrittämisessä edetään seuraavasti:

1. Valitaan ohjetyöt (otetaan edustava näyte kaikista työpaikalla esiintyvistä töistä).

Soveltamisohje:

Työnvaativuuksien määrittäminen perustana ovat ohjetyöt, joiden tulee olla siten valittuja ja rajattuja, että ne mahdollistavat työnvaativuuksien vertailtavuuden työpaikan eri osastoilla ja eri töissä. Liittojen yhteisesti laatimassa koulutusaineistossa on esimerkkejä työnkuvauksista.

2. Laaditaan ohjetöiden työnkuvaukset. Työnkuvaukset on tehtävä niin tarkasti, että jälkepäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset ja varmistua järjestelmän yhdenmukaisesta soveltamisesta yrityksen eri osastoilla.
3. Määritetään ohjetöiden työnvaativuus.

Työnvaativuustyöryhmä määrittää ohjetöiden työnvaativuudet seuraavien työnvaativuustekijöiden perusteella:

Työn vaatima oppimisaika

Oppimisaika

Oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima suoritusturvallisuus, normaali suoritustaso ja työnkulun edellyttämä harkinta keskimäärin saavutetaan. Oppimisaika määritetään työkohtaisesti selvittämällä, mikä on tarpeellisen koulutuksen ja käytännön kokemuksen vaatima aika.

Oppimisajan määrittämisessä perusteena on yksinomaan työn vaatima oppimisaika.

Oppimisaika ei määräydy työntekijän työssäoloajan ja/tai koulutuksen perusteella.

Oppimisajan osalta käytetään viittä porrasta. Työt sijoitetaan näille portaille sen perusteella, kuinka paljon kukin työ vaatii oppimisaikaa.

Kuvaus	Oppimisaika	Pisteet
Työtä voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta lyhyen työpaikalla tapahtuvan opastuksen jälkeen.	alle 3 kk	3
Työtä voi tehdä lyhyehkön oppimisajan jälkeen. Töiden yksityiskohtainen opastaminen on melko vaikeaa.	≥ 3-12 kk	6
Työnteon yhteydessä joudutaan toisinaan suunnittelemaan suorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmä joistakin mahdollisista vaihtoehdoista.	> 1-2 v	9
Työ edellyttää valmiutta tehdä valintoja työn yksityiskohtaisesta suoritustavasta.	>2-4 v	12
Työ edellyttää harkintaa koskien työn yksityiskohtaista suorittamista.	yli 4 v	15

Työn edellyttämä vastuu

Vastuu

Työn edellyttämällä vastuulla tarkoitetaan sitä vastuuta, joka työntekijälle aiheutuu työn itsenäisyydestä, turvallisuudesta, tuotteesta tai suoritteesta ja työvälineistä.

Työn edellyttämä vastuu on kokonaisvastuun perusteella jaettu kolmeen portaaseen.

Kuvaus	Vastuu	Pisteet
Työ edellyttää normaalia huolellisuutta ja tarkkuutta.	normaali	1
Työ edellyttää melkoista huolellisuutta ja tarkkuutta.	melkoinen	3
Työ edellyttää suurta huolellisuutta ja tarkkuutta. Työlle on ominaista itsenäisten ratkaisujen teko.	suuri	5

Työolosuhteet

Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan niitä työssä esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat kuormituksesta; työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, si-
donnaisuudesta ja olosuhteista; melusta, lämpötilasta, likaisuudesta ja ilman epäpuhtauksista.

Vaativuusportaan määrittäminen tapahtuu työolosuhteista aiheutuvan kokonaishaitan perusteella.

Kuvaus	Olosuhteet	Pisteet
Ei mainittavia haittatekijöitä.	hyvät	2
Työssä esiintyy haittatekijöitä, mutta ei häiritsevässä määrin.	normaalit	4
Työ on melko raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja.	vaikeahkot	6
Työ on raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy työntekoa haittaavia olosuhdehaittoja.	vaikeat	8
Työ on erittäin raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy erittäin voimakkaasti työntekoa haittaavia olosuhdehaittoja.	erittäin vaikeat	10

4. Sijoitetaan ohjetyöt työnvaativuusryhmiin.

Työn- vaativuus- ryhmä

Työpaikan ohjetyöt sijoitetaan oppimisajasta, vastuusta ja työolosuhteista saatujen summapistemäärien perusteella työnvaativuusryhmiin.

Työnvaativuusryhmien lukumäärä on yhdeksän ellei työpaikalla toisin sovita.

Työnvaativuusryhmien määrittämisessä ensimmäisen vaativuusryhmän alaraja on kuusi pistettä ja yhdeksännen vaativuusryhmän alaraja 24 pistettä. Muut vaativuusryhmät määräytyvät näiden pisteiden kautta kulkevan suoran avulla.

Soveltamisohje:

Vaativuusryhmien pisterajat ovat seuraavat:

Työnvaativuusryhmä Pisteet

<i>1</i>	<i>6 - 8</i>
<i>2</i>	<i>9 - 10</i>
<i>3</i>	<i>11- 12</i>
<i>4</i>	<i>13 - 14</i>
<i>5</i>	<i>15 - 17</i>
<i>6</i>	<i>18 - 19</i>
<i>7</i>	<i>20 - 21</i>
<i>8</i>	<i>22 - 23</i>
<i>9</i>	<i>24 -</i>

Uudistetut määräykset otetaan käyttöön seuraavan töiden vaativuuden ylläpidon yhteydessä, ellei toisin sovita.

5. Määritetään muiden kuin ohjetöiden työnvaativuus. Tämä määrittäminen tapahtuu vertailemalla muita töitä ohjetöihin.

Ylläpito

6. Ylläpito. Töiden vaativuusryhmittely on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla.

Määritetyn työnvaativuuden tulee vastata työn todellista vaativuutta. Työn ja työolosuhteiden muuttuessa määritetään työn vaativuus uudelleen. Tämän uuden määrittämisen perusteella tarkistetaan työn sijoittumista töiden vaativuusryhmittelyyn.

Työkohtaiset tuntipalkat*Työkohtaiset tuntipalkat*

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/t) ovat **1.1.2018 alkaen seuraavat:**

Työnvaativuusryhmittely

snt/t

TVR1	892
TVR2	936
TVR3	983
TVR4	1032
TVR5	1084
TVR6	1138
TVR7	1195
TVR8	1255
TVR9	1317

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/t) ovat **1.1.2019 alkaen seuraavat:**

Työnvaativuusryhmittely

snt/t

TVR1	900
TVR2	945
TVR3	992
TVR4	1042
TVR5	1094
TVR6	1149
TVR7	1206
TVR8	1266
TVR9	1330

8 §**Työntekijän palkka**

18 vuotta täyttänyt työntekijä

Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä

Työntekijän peruspalkka

Työntekijän peruspalkka

Mom. 1. Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkan osuus työntekijän työkohtaiseen palkan osuuteen.

Työkohtainen palkan osuus

Työkohtainen palkan osuus

Mom. 2. Työntekijän työkohtainen palkan osuus määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella. Em. palkan osuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen tuntipalkan perusteella, johon kuuluvat työt edustavat suurinta osuutta tehdyistä töistä.

Soveltamisohje:

Erityistapaukset

Mikäli mikään työnvaativuusryhmä ei muodostu selvästi suurimmaksi ja työntekijä tekee useampaan kuin kahteen työnvaativuusryhmään kuuluvia töitä, tulee määrittämissä osuuksissa olla puoli vuot-

ta. Ellei mikään työnvaativuusryhmä tällöinkään muodostu selvästi suurimmaksi, määritetään työnvaativuusryhmä tehtyjen töiden ajallisesti painotetun keskiarvon avulla.

Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle säännönmukaisesti kuuluvien töiden vaativuutta.

Töiden ohjauksen periaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työsuoritustensa paranemisen myötä vaativampia töitä.

Palkkaryhmät

Palkkaryhmät ja niiden määritelmät

Mom. 3. Palkkaryhmät ovat A, B ja C:

- A** Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät erittäin vaativia ammattitöitä.
- B** Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät vaativia ammattitöitä.
- C** Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät tavanomaisia ammattitöitä.

Soveltamisohje:

Erittäin vaativia ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 7, 8 ja 9.

Vaativia ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 4, 5 ja 6.

Ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 1, 2 ja 3.

Henkilökohtainen palkan osuus

Henkilökohtainen palkan osuus

Mom. 4. Henkilökohtainen palkan osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus.

Soveltamisohje:

Ammatinhallinta

Ammatinhallinta määritetään tarkastelemalla työntekijän taitoa suoriutua työn tekemiseen liittyvistä työskentelytapaa ja työmenetelmää sekä niiden kehittämistä koskevista valintatilanteista.

Monitaitoisuus

Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja käytettävyyttä tehdä erilaisia töitä organisaatiossa sekä valmiutta kehittää näitä taitoja.

Työtulos

Työtulos määritetään vertaamalla työntekijän aikaansaamaa työtulosta työlle määriteltyyn normaaliin työtulokseen.

Huolellisuus

Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattami-

nen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksyttyä syytä.

Soveltamisohje:

Sopijaosapuolet suosittavat, että ammatinhallinnan ja monitaitoisuuden määrityksessä otetaan myös huomioon työntekijän kyky ja käytettävyys muiden työntekijöiden opastamisessa ja perehdyttämisessä.

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä työntekijän peruspalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

Soveltamisohje:

Työntekijöiden henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittäminen tehdään esimiehen suorittaman ammatinhallinnan, monitaitoisuuden, työtuloksen ja huolellisuuden määrittelyn perusteella.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan osuuden tulee vastata hänen ammatinhallintaansa, monitaitoisuuttaan, työtulostaan ja huolellisuuttaan. Tämä todetaan säännöllisin väliajoin tapahtuvissa uudelleenmäärittelyissä.

Työnantaja laatii paikallisen mittausjärjestelmän, jonka sisältö käsitellään työntekijöiden edustajien kanssa.

Mittausjärjestelmää laadittaessa työn kannalta merkityksellisistä tekijöistä ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus valitaan vähintään kaksi työpaikkakohtaiseen mittausjärjestelmään. Tekijä voidaan tarvittaessa jakaa kahteen alatekijään ellei ole perusteltua tarvetta jakaa useampaan.

Koulutuksen avulla esimiehille annetaan riittävä osaaminen järjestelmän oikeaan käyttöön ja soveltamiseen.

**Selvitys
työntekijälle**

Työpaikalla selvitetään jokaiselle työntekijälle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastuvat.

Työntekijälle selvitetään henkilökohtaisen palkan osuuden määrityksessä periaatteet.

Määrä

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 5 % ja enintään 26 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta.

Työntekijöiden henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittäminen on riippumaton työn tai työtehtävän vaativuudesta. Tämä tarkoittaa sitä, että sekä vaativissa että vähemmän vaativissa töissä ja työtehtävissä voi esiintyä eritasoisia pätevyyskatsauksia.

**Porrastus-
ryhmät**

Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määritettyjen henkilökohtaisten palkan osuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 12 - 18 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Uudistetut määräykset on otettava käyttöön viimeistään 1.5.2018 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Alle 50 työntekijän työpaikoilla kaikki työntekijät kuuluvat samaan porrastusryhmään. Vähintään 50 työntekijän työpaikoilla porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä. Alle 20 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.

Soveltamisohje:

Henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittämisessä on käytettävä porrastusryhmittäin koko sovellutusaluetta 5 – 26 %. Mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sen todennäköisemmin henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastus on normaalijakautuman kaltainen.

Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastuksesta (Luottamusmiessopimus 6 § B-kohta).

Opiskelijat, alle 18-vuotiaat työntekijät, harjoittelijat ja työrajoitteiset

Mom. 5.

Opiskelijat, nuoret työntekijät ja harjoittelijat

Opiskelijoille maksetaan osaamisen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella vähintään portaan 2 mukaista tuntipalkkaa.

*Nuoret
työntekijät*

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat porrastetaan syntymävuoden perusteella. Työntekovuoden aikana 15 vuotta täyttävälle työntekijälle maksetaan portaan 1 mukaista palkkaa.

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (senttiä/t) ovat:

1.1.2019 alkaen:

	snt/t	euroa/kk
Porras 1	777	1354
Porras 2	816	1422
Porras 3	857	1493
Porras 4	899	1568

Pykälissä 7 ja 8 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työsuhhteissa olevien harjoittelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta.

18 vuotta täyttäneiden harjoittelijoiden aikapalkan on kuitenkin oltava vähintään alimman työnvaativuusryhmän suuruinen.

Soveltamisohje:

Opiskelijoilla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhhteissa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita.

Mikäli opiskelija, alle 18-vuotias työntekijä tai harjoittelija tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, mikäli toisin ei sovita.

Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelijapalkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.

**Mom. 6.
Työrajoitteiset**

Työrajoitteiset Pykälässä 7 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.

**9 §
Palkkaustavat**

Palkkaustavat **Mom. 1.** Palkkaustavat jaetaan aikapalkkaan ja suorituspalkkoihin.

Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

Käytettävät palkkaustavat

1. liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat, soveltamisohjeessa mainitut palkkaustavat
2. paikallisesti työnantajan ja työntekijäpuolen välillä sovitut ja kirjatut palkkaustavat
3. työkohtaisesti työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa. Tämä palkkaustapa tulee saattaa luottamusmiehelle tiedoksi.

Soveltamisohje:

Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat ovat:

1 Aikapalkka

2 Suorituspalkka

2.1 Suora urakka

2.2 Osaurakka

<i>1 kiinteä osuus</i>	<i>75 %</i>
<i>muuttuva osuus</i>	<i>25 %</i>
<i>2 kiinteä osuus</i>	<i>50 %</i>
<i>muuttuva osuus enintään</i>	<i>50 %</i>

2.3 Palkkiopalkka

<i>1 kiinteä osuus</i>	<i>85 %</i>
<i>muuttuva osuus</i>	<i>15 %</i>
<i>2 kiinteä osuus</i>	<i>70 %</i>
<i>muuttuva osuus</i>	<i>30 %</i>
<i>3 muuttuva osuus enintään</i>	<i>30 %</i>

Osauran ja palkkiopalkan kiinteä osuus voi olla joko työkohtainen tai työ- ja henkilökohtainen. Kiinteän osuuden henkilökohtainen osa porrastetaan tuotannon sujumisen kannalta keskeisten tekijöiden, kuten esim. monitaitoisuuden perusteella.

Mikäli työnantajan ja asianomaisen työntekijän välillä ei päästä yksimielisyyteen työhön sovellettavasta palkkaustavasta, käytetään paikallisten osapuolten tai liittojen välillä sovittuja palkkaustapoja.

Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko käytetty palkkaustapa kohtien 1 ja 2 palkkaustapojen mukainen, asia tulee selvittää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Palkkaustavan valinta

Työkohtaisen palkkaustavan valinta perustuu työn ominaisuuksiin ja teknillisiin edellytyksiin. Näitä ovat mm. työn luonne, työmenetelmä ja sen vakiintuneisuus, suoritusnormien täsmällisyys sekä tuotannon häiriöt.

Käytettyjen palkkaustapojen rakenteesta tulee antaa työntekijälle riittävän yksityiskohtainen kirjallinen selvitys, jos hän sitä pyytää.

Aikapalkka

Aikapalkka

Mom. 2. Aikapalkkатыöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

Soveltamisohje:

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.

Aikapalkkaosuuksien tulee tukea peruspalkan määräyksessä noudatettavia periaatteita. Osuus voidaan porrastaa esimerkiksi henkilökohtaisen palkan osuuden periaatteiden mukaisesti.

Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työ-sopimuslaissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Aikapalkkojen kehitys

Työpaikoilla, joilla on käytössä sekä aika- että suorituspalkkoja, aikapalkkaisten ja suorituspalkkaisten työntekijöiden palkkojen kehitys todetaan vuosittain pääluottamusmiehen kanssa käytävissä keskusteluissa. Mikäli palkkojen kehityksissä havaitaan merkittäviä eroja, erojen syyt selvitetään ja tehdään mahdollisia korjauksia.

Soveltamisohje:

Aika- ja suorituspalkkojen kehitys todetaan esimerkiksi pääluottamusmiehelle luottamusmiessopimuksen 6 §:n mukaan annettavien IV vuosineljänneksen palkkatilastotietojen perusteella tilastojen valmistuttua, mikäli paikallisesti ei sovita muusta tarkasteluajankohdasta.

Suorituspalkka

Suorituspalkka

Mom. 3. Suorituspalkkатыön hinnoittelu perustuu tehtävän työn työkohtaiseen tuntipalkkaan ja suoritusnormiin.

Hinnoitteluperuste ja -säännöt

Urakkатыön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkатыövauhdilla hänen palkkansa on 20 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

Palkkiotyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän palkka on hänen aikaansaadessaan normaalin palkkiotyötuloksen 15 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

Soveltamisohje:

Työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi myös sellaisissa palkkiopalkkatöissä, joissa työntekijän normaalia urakkatyövauhtia vastaava työmäärä voidaan määritellä esimerkiksi työnmittauksen avulla.

Kaikissa muissa palkkiopalkkatöissä tulee normaalia palkkiotyötulosta vastaavan hinnoittelupalkan olla 15 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi. Tämän kappaleen mukaisten palkkiopalkkojen perusteita ovat mm:

- koneen tai prosessin käyttöaste tai saanto
- raaka-aineiden säästö
- energian (esim. veden, sähkön tai ilman) säästö.

Tietojen saantioikeus

Työntekijällä on ennen suorituspalkkatyön aloittamista ja yksikköhinnasta sopimista oikeus saada tiedot työn palkkaperusteista ja palkan muodostumisesta.

Soveltamisohje:

Suorituspalkkatyö on etukäteen rajattu, tarkoituksenmukainen työkokonaisuus, jonka suuruus riippuu tuotannon ohjauksesta. Se voi poiketa valmistuserän suuruudesta.

Suorituspalkkatyön määrä ilmoitetaan työntekijälle ennen työn alkamista yksikköhinnan määrityksen perustana olevina yksikköinä tai se rajataan päättymään tiettyyn kellonaikaan, esimerkiksi työvuoron päättymiseen. Niiden suorituspalkkatöiden osalta, joissa työn määrää ei voida ennalta ilmoittaa, selvitetään tehdyn työn määrä palkanmaksukausittain.

Työntekijälle tai työntekijäryhmälle annettavasta kirjallisesta työmääräimestä tulee ilmetä sekä suorituspalkkatyön määrä että yksikköhinta.

Yksikköhinnasta sopiminen

Työnantaja sopii suorituspalkkatyön yksikköhinnan ennen työn alkamista sen työntekijän tai niiden työntekijöiden kanssa, joille suorituspalkkatyö tarjotaan. Välttämättömän syyn vaatiessa yksikköhinta voidaan sopia myös työn kuluessa, kuitenkin viimeistään ennen kuin puolet ko. työstä on tehty.

Jos tehtävän työn yksikköhinnasta ei päästä sopimukseen, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista hinnoittelua.

Yksikköhinnan pysyvyys

Hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään yksikköhinta ennallaan. Yksikköhinnan tulee vastata todellisia olosuhteita ja menetelmiä.

Ryhmäsuorituspalkan jako

Ryhmäkohtaisissa suorituspalkoissa saa työntekijä, ellei toisin sovita, osuutensa muuttuvasta palkan osuudesta suhteessa työkohtaisen palkan osuutensa suuruuteen ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön. Työntekijät voivat myös keskenään sopia muuttuvan palkan osuuden tasajaosta.

Palkkatakuu

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka.

*Suoritus-
palkkatyön
keskeytyminen*

Jos työntekijän suorituspalkkatyö keskeytyy eikä seuraavaa työtä tehdä suorituspalkalla, maksetaan hänelle tästä työstä henkilökohtaista aikapalkkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

*Suoran
urakan kes-
keyttäminen
työnantajan
määräyksestä*

Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitun suoran urakan muun työn takia ilman ennakkotietoa eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää suorituspalkalla, maksetaan työntekijälle tästä työstä hänen keskituntiansionsa mukainen palkka, kuitenkin enintään kuudelta työpäivältä.

10 § Erilliset lisät

A Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa

Mom. 1. Työolosuhteet otetaan huomioon työn vaativuutta määriteltäessä.

*Tilapäinen
poikkeama*

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltäviä erillistä lisää, joka on enintään 59 senttiä/t sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen.

Soveltamisohje:

Erillistä lisää maksetaan niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa esiintyy.

B Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

*Poikkeuk-
sellinen
haitta tai
hankaluus*

Mom. 2. Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, työntekijälle maksetaan haitan suuruuden perusteella erillistä lisää, joka on vähintään 44 senttiä/t sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa tarkoitettu lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.

C Vuorotyö, ilta- ja yötyö

Vuorotyö

Mom. 3. Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/t) seuraavasti sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen:

Iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	119 senttiä/t
Yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	219 senttiä/t

Vuorotyölisä voidaan vuoroja kohti jakaa toisinkin, mutta vuorokautta kohti maksettavan lisäkorvauksen on yhteensä vastattava yllä mainittuja määriä.

*Iltaja-
yötyö*

Mom. 4. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan

- klo 18-23 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus ja
- klo 23-06 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus.

*Keskeyty-
mättömän
sekä
jatkuvan
vuorotyön
lisä*

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 219 senttiä/t sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen.

D Palvelusvuosilisä

*Palvelus-
vuosilisä*

Mom. 5. Metallialan palvelusvuosilisä (Teknologiateollisuuden TES 10 § D kohta) maksetaan vuosittain marraskuun 30. päivänä puolustusvoimien palkanmaksun yhteydessä, sen mukaan kuinka kauan hänen työsuhteensa on marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisänä lasketaan kaavasta:	maksettava	euromäärä
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA		
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA		
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA		
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA		

kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä
KTA palvelusvuosilisää laskettaessa keskitunti-ansiona käytetään tuntia kohden laskettua aikapalkkaa, joka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

*Perusteen
toteaminen*

Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kestoa ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perusteen toteamishetken (30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-aikainen, kerrotaan tätä vastaava

suhteellinen osuus palvelusvuosisälstä osa-aikatyön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

*Työsuhteen
päätyminen*

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosisälänä maksettiin.

E Tulospalkkio ja tulospalkkiolisät

F Erilliset palkkiot

*Ammatti-
tutkinto-
palkkio*

Mom. 7. Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä sovitun metallialan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

Ammattitutkinto	200 euroa
Erikoisammattitutkinto	300 euroa

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS**8 § Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot**

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

A. Henkilötiedot

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomautustapauksissa.

*B. Tilastotiedot palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta***I. Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä:**

1. Keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
 - a) aikapalkkatyössä,
 - b) urakkatyössä,
 - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
 - d) palkkaustavasta riippumatta.
2. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
3. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.
4. Keskimääräisen kokonaistuntiansion, joka sisältää kaikki tehdyttä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.
5. Tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B ja C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljännekseltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijöitä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

Lisäksi pääluottamusmies saa tiedot käytetyistä palkkaustavoista, työntekijöiden prosentuaalisesta jakautumisesta eri työnvaativuusryhmiin ja palkan henkilökohtaisten osuuksien porrastuksesta porrastusryhmittäin.

II. Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 30 henkilöä:

1. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia ja perustellusta syystä myös keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä lisiä palkkaustavoittain.
2. Tiedot tehdyistä työtunneista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan kaikista työntekijöistä yhteensä II ja IV vuosineljännekseltä.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä.

Lisäksi pääluottamusmies saa tiedot käytetyistä palkkaustavoista, työntekijöiden jakautumisesta eri työnvaativuusryhmiin ja palkan henkilökohtaisten osuuksien porrastuksesta porrastusryhmittäin.

C. Työvoimatiedot

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumäärästä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

D. Hinnoitteluperusteet

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten esimerkiksi suorituspalkkatyössä noudatettavaan hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkaustavoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

E. Häätä- ja ylityöluettelo

Pääluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä häätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

F. Aliurakoitsijoista ilmoittaminen

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Pääluottamusmiehellä annetaan pyydettäessä tiedonkulun ja neuvottelusuhteiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, mikäli ne ovat yrityksen käytettävissä.

G. Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

H. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Ulkopuolista työvoimaa käytettäessä voi syntyä perusteltu epäily, että tilaajan sopimuspuoli ei hoida lakisääteisiä tai työehtosopimukseen perustuvia velvoitteita.

Tilaajan tulee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa arvioida asiantilaa ja sen ratkaisemiseksi tarpeellisten tietojen hankkimista sekä sen perusteella ryhtyä toimenpiteisiin selvitysten hankkimiseksi. Tilaajan pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hankittuihin selvityksiin.

