

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus voimassa 7.3.2025 – 30.11.2027

Uusi työehtosopimus

- Sopimus on voimassa 7.3.2025 – 30.11.2027
- Sopimus on kolmivuotinen ja sisältää palkkaratkaisun vuosille 2025, 2026 ja 2027

Palkkaratkaisu vuosille 2025, 2026 ja 2027

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

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

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

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

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Keskustellaan yrityksessä seurattavista tunnusluvuista
- Talouteen liittyvät, tilinpäätökseen perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta.
- Tilinpäätösanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat.
- Pääluottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus tutustua/perehtyä tunnuslukuihin, joilla seurataan em. seikkoja.
- Analyysin perusteella tutkitaan muun muassa yrityksen kehitystä suhteessa tavoitteisiin sekä verrattuna toimialan tilanteeseen ja kilpailijoihin.

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

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

Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa työntekijää kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
 - on selvillä siitä, miten hän voi itse (ja ryhmän jäsenenä) vaikuttaa omaan palkkaansa
 - on saatava palautetta
 - avoin vuorovaikutus esimiehen kanssa – miten osaamista kehitetään edelleen
- Henkilökohtaisilla korotuksilla palkitaan osaamisesta, vastuunottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
 - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät

Palkitsemisen kannustavuus

- Tuottavuus paranee, kun palkankorotukset voidaan kohdentaa oikeudenmukaisesti ja kannustavasti.
- Palkitsemisen ylläpito on jatkuvaa toimintaa
 - yrityksen palkkapolitiikka

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista:

Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



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



Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan pääluottamusmiehen kanssa palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:

1.4.2025:

- Yleiskorotus 2,1 %
- Yritys- ja työpaikkakohtainen erä 0,4 %

1.3.2026:

- Yleiskorotus 2,3 %
- Yritys- ja työpaikkakohtainen erä 0,6 %

1.3.2027:

- Yleiskorotus 2,0 %
- Yritys- ja työpaikkakohtainen erä 0,4 %

Vuosi 2025

Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2025

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2025 osalta 26.3.2025 mennessä, ellei neuvotteluajan jatkamisesta sovita
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu
- Mahdollista sopia paikallinen palkkaratkaisu koko sopimuskauden osalta (2025, 2026 ja 2027)
 - kolmannen vuoden osalta huomioitava työehtosopimuksen irtisanomismahdollisuus

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2025

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan 1.4.2025

1. Yleiskorotus 2,1 %
2. 0,4 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Ei paikallista palkkaratkaisua (2025)

Yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, palkkoja korotetaan 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Ei paikallista palkkaratkaisua (2025)

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Lisäksi mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,4 % suuruinen yritys- tai työpaikkakohtainen erä
 - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ei paikallista palkkaratkaisua (2025)

- Taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,5 %:lla 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Päivitetty työehtosopimukseen

Vuosi 2026

Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2026

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2026 osalta 13.2.2026 mennessä.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

Ei paikallista palkkaratkaisua (2026)

Vuosi 2026

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan 1.3.2026

1. Yleiskorotus 2,3 %
2. 0,6 % yritys ja työpaikkakohtainen erä

Ei paikallista palkkaratkaisua (2026)

Yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, palkkoja korotetaan 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Ei paikallista palkkaratkaisua (2026)

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Lisäksi mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,6 % suuruinen yritys- tai työpaikkakohtainen erä
 - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ei paikallista palkkaratkaisua (2026)

- Taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,9 %:lla 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Päivitetty työehtosopimukseen

Vuosi 2027

Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2027

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2027 osalta 12.2.2027 mennessä.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

Ei paikallista palkkaratkaisua (2027)

Vuosi 2027

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan 1.3.2027

1. Yleiskorotus 2,0 %
2. 0,4 % yritys ja työpaikkakohtainen erä

Ei paikallista palkkaratkaisua (2027)

Yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Ei paikallista palkkaratkaisua (2027)

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Lisäksi mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,4 % suuruinen yritys- tai työpaikkakohtainen erä
 - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ei paikallista palkkaratkaisua (2027)

- Taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,4 %:lla 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Päivitetty työehtosopimukseen

Ei paikallista palkkaratkaisua

Henkilökohtaisten korotusten kohdentaminen

- Työpaikalla pitää olla pätevyyden mittaamiseen menetelmä, jonka perusteella korotuksia voidaan kohdentaa
- Jaettaessa henkilökohtaiset korotukset suoritusten perusteella, toimiva tapa kohdentamisessa on yko/hpl -suhde, joka kohdentaa korotuksen oikeudenmukaisesti palkkarakennetta tukien
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä jaetaan suorituspalkkoihin yleiskorotuksena
- Monitoimipaikkaisessa yrityksessä erä jaetaan työpaikoittain

Ei paikallista palkkaratkaisua

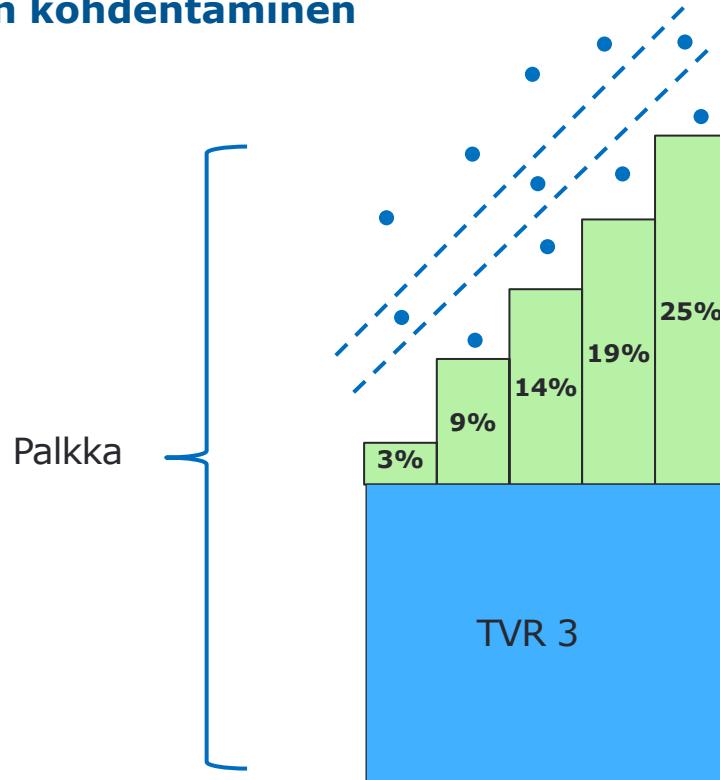
- Ohjaavina tekijöinä henkilökohtaisten korotusten kohdentamisessa ovat
 - Mahdollisten vinoumien oikaiseminen
 - Ammattitaito ja osaaminen
 - Oikeudenmukainen palkkarakenne ja palkkaporrastus
 - Palkanmuodostuksen kannustavuus

Erän kohdentamisen esimerkkejä

Henkilökohtaisten korotusten kohdentaminen

- Palkkarakenteen mukaisesti
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen mukaisesti
- Edellisessä hpl-arvioinnissa suoritustaan parantaneille
- Työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Suorituspalkoissa voidaan korottaa palkan eri osia korotuskertoimella
 - 2025: 1,025 (=yleiskorotus + erä)
 - 2026: 1,029
 - 2027: 1,024

Palkankorotusten kohdentaminen



Erän jako esimerkkejä (2025)

Työpaikalla on yhteensä 25 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 10 % ($0,4\% \times 25 = 10\%$). Työnantaja jakaa erästä 10 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu kolmeen korotusryhmään :

4 työntekijää	korotus 0,5 %	$4 \times 0,5 \% = 2,0 \%$
2 työntekijää	korotus 1,0 %	$2 \times 1,0 \% = 2,0 \%$
4 työntekijää	korotus 1,5 %	$4 \times 1,5 \% = 6,0 \%$

Yhteensä 10 % / 25 työntekijällä = 0,4 % / työntekijä

Erän jako esimerkkejä (2026)

Työpaikalla on yhteensä 30 työntekijää. Erän jakohetkellä käytössä oleva keskipalkka (AUP-palkka) on 1500 senttiä/tunti.

Erän suuruus = 1500 senttiä/tunti x 30 x 0,6 % = 270 senttiä/tunti

Työnantaja jakaa erästä 16 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu kolmeen korotusryhmään:

4 työntekijää	korotus 30 senttiä/tunti	120 senttiä/tunti
6 työntekijää	korotus 15 senttiä/tunti	90 senttiä/tunti
6 työntekijää	korotus 10 senttiä/tunti	60 senttiä/tunti
	yhteensä	270 senttiä/tunti

Erän jako esimerkkejä (2027)

Työpaikalla on yhteensä 45 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 18 % ($0,4\% \times 45 = 18\%$). Työnantaja jakaa erästä kaikille työntekijöille korotuksen, työntekijät jaettu 4 korotusryhmään:

20 työntekijää	korotus 0,2 %	$20 \times 0,2\% = 4,0\%$
10 työntekijää	korotus 0,3 %	$10 \times 0,3\% = 3,0\%$
10 työntekijää	korotus 0,6 %	$10 \times 0,6\% = 6,0\%$
5 työntekijää	korotus 1,0 %	$5 \times 1,0\% = 5,0\%$

Yhteensä $18\% / 45$ työntekijällä = $0,4\%$ / työntekijä

Ei paikallista palkkaratkaisua

Selvitys henkilökohtaisten palkankorotusten kohdentamisesta

Korotusten toteuttamista seuraavan kuukauden aikana työnantaja antaa selvityksen, miten korotukset ovat kohdentuneet

- Yko / hpl -suhteessa
- Hpl -portaittain
- Palkkaryhmittäin
- Yli ja alle 60-vuotiaille
- Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden suhteessa

Ei paikallista palkkaratkaisua

Selvitys henkilökohtaisten palkankorotusten kohdentamisesta

- Lisäksi työnantaja antaa selvityksen toissijaisessa vaihtoehdossa määriteltyjen korotusten käyttämisestä kokonaisuudessaan työntekijöiden palkkojen tarkistamiseen
 - Palkkasumma ennen palkantarkistuksia ja palkkasumma palkantarkistusten jälkeen
 - Jos työnantaja ei ole käyttänyt koko erää palkantarkistuksiin, työnantaja korjaa virheen ja maksaa erotuksen työntekijöille
- Selvityksestä ei saa käydä ilmi yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja
- Selvitys annetaan viimeistään 30.4.2025, 31.3.2026 ja 31.3.2027

Uuden työehtosopimuksen mukaiset lisät ja korvaukset

Korotusten huomioiminen KTA:ssa

Vuorotyölisät

- 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 135 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22 – 06) 250 senttiä/t
- 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 139 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22 – 06) 257 senttiä/t
- 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 142 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22 – 06) 263 senttiä/t

Keskituntiansio ja kuukausikorvaukset

- Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 1.4.2025 alkaen 2,5 %, 1.3.2026 alkaen 2,9 % ja 1.3.2027 alkaen 2,4 prosenttia
 - Työehtosopimuksessa päivitetyt taulukot, joista ilmenee uusi korvausten määrä

Tekstimuutokset

34 § Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

- Työehtosopimus on voimassa 30.11.2027 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
- Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 elokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimussopimus päättymään 30.11.2026.
 - Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.9.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

4 § Työkohtaiset tuntipalkat

Momentti 2. Työn vaativuuden määrittäminen

- Ohjetöiden työnvaativuusryhmiin on lisätty telinetöihin liittyviä työtehtäviä
 - Työnvaativuusryhmä 1, telineaputyöt
 - Työnvaativuusryhmä 5, telinetarkastajan työt
- Muilta osin työnvaativuusryhmät ovat ennallaan

6§ Palkanmaksu

Loppupalkan maksaminen

- Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä
- Samoin toimitaan tilanteessa, jossa työntekijä on päättänyt työsuhteen lomautuksen kestätyä 200 päivää
- Maksuajankohdasta voidaan sopia toisin työnantajan ja työntekijän välillä
 - Sopimus tehtävä ennen työehtosopimuksen mukaista loppupalkan maksuajankohtaa
 - Sopimus tehtävä kirjallisesti

8§ Mom. 2 Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

2. Työajan tasaamislisä

- Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä tasaamislisää vastaavaa vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyt tasaamislisä lopputilin yhteydessä.
- Jos työsuhde päättyy kesken vuotta työnantajasta johtuvasta syystä ja työnantaja on osoittanut enemmän tasaamisvapaata kuin työntekijälle on kertynyt tasaamislisää, työnantaja ei saa pidättää tätä vastaavaa palkkaa työntekijältä lopputilin yhteydessä.

8 § Mom. 3 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

- Mahdollisuus sopia paikallisesti liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta työaikalaista poiketen
 - Liittojen yhteisen kannan mukaan voitu sopia paikallisesti jo aikaisemminkin

27§ Paikallinen sopiminen

- Tarkennettu paikallisen sopimisen työryhmää koskevia määräyksiä
 - Vahvistettu asema paikallisen sopimisen osapuolena
 - Paikallisen sopimisen työryhmä on sellainen paikallista sopimista koskevassa lakiehdotuksessa tarkoitettu vaihtoehtoinen, tasapuoliset sopimisedellytykset turvaava menettely tehdä paikallinen sopimus tilanteessa, jossa yrityksessä ei ole valittu luottamusmiestä (yleissitovuus)
 - Tarkennettu työryhmään valittavien edustajien määrää koskevia määräyksiä:
 - työntekijöillä on oikeus valita työryhmään kaksi edustajaa, yksikin edustaja riittää
 - Jos pääluottamusmies on valittu, on automaattisesti työryhmän jäsen
 - Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella

Luottamusmiessopimuksen 9§, Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

- Luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä. Ellei paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovita toisin, vapautus työstä määräytyy seuraavasti:

Vapautus työstä luottamusmiestehtävien hoitoa varten

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina/4 viikkoa
4 - 39	4
40 - 59	6
60 - 99	8
100 -	10

Luottamusmiessopimuksen 9§, Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

- Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti, 1.4.2025 alkaen:

Kuukausikorvaus

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.4.2025 alkaen euroa
4 - 39	100
40 - 59	112
60 -	122

Luottamusmiessopimuksen 9§, Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

- Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti, 1.3.2026 alkaen:

Kuukausikorvaus

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.3.2026 alkaen euroa
4 - 39	103
40 - 59	115
60 -	126

Luottamusmiessopimuksen 9§, Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

- Pääluottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvausta kuukausittain seuraavasti, 1.3.2027 alkaen:

Kuukausikorvaus

Yrityksen työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.3.2027 alkaen euroa
4 - 39	105
40 - 59	118
60 -	129

Muuta sovittua

Palkkauskokeilu

- Palkkauskokeilua jatketaan
- Paikallisesti voidaan sopia muustakin palkkausjärjestelmästä kuin mitä työehtosopimuksen 4 ja 5 pykälissä säädetään
 - palkan tulee olla vähintään TVR1 + 3%.
 - poikkeuksena erityisryhmien palkat.
- Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen kanssa kirjallisesti
 - irtisanomisaika on kuusi kuutautta ellei ole muuta sovittu.
- Mikäli paikallinen palkkausjärjestelmä irtisanotaan, irtisanomisajan jälkeen siirrytään työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään ja aiemmin käytössä olleisiin henkilökohtaisiin aikapalkkoihin.

Työaikakokeilu

- Työaikakokeilua jatketaan
- TES 8§ (säännöllinen työaika) mukaisista määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sopien.
 - koskee vain päivä- ja kaksivuorotyötä.
 - sopimuksella ei voida poiketa työaikalain pakottavista määräyksistä.
- Sopiminen kaksivaiheista
 - työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia ensin kehys sopimus.
 - työntekijä voi tämän jälkeen halutessaan sopia esimiehensä kanssa kehys sopimuksen toteuttamisesta.
- Kokeiluun perustuvien sopimusten keskeisestä sisällöstä on annettava tieto liitoille ennen sopimuksen käyttöönottoa.

Työaikakokeilu

- Kokeiluun perustuvat sopimukset on tehtävä 30.11.2027 mennessä, ja niiden toteuttaminen voi jatkua vuoden 2028 loppuun saakka.
- Sopimalla on mm. mahdollista lisätä (tai vähentää) säännöllistä työaikaa vuositasolla työaikelain sallimaan keskimääräiseen enimmäismäärään eli 40 viikkotuntiin saakka.
 - Sopia voidaan esimerkiksi:
 - työtuntijärjestelmän mukaisten vapaapäivien muuttamisesta säännölliseksi työajaksi
 - säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan enimmäismäärästä ilman velvoitetta tasoittaa työaikaa alle työaikelain säännöllisen työajan
 - tasaamisvapaan (pekkasten) määrästä tai niiden siirtämiskäytännöistä.

Pöytäkirja ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintää koskevista menettelytavoista

Liittojen välillä sovittiin allekirjoitettavaksi päivitetty pöytäkirja ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintää koskevista menettelytavoista

Ay-jäsenmaksujen perintäkäytännöt

- Jäsenmaksuselvitykset toimitetaan neljännesvuosittain seuraavan aikataulun mukaan:
 - 1.1.–31.3. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.5. kuluvaan vuoteen mennessä
 - 1.4.–30.6. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.8. kuluvaan vuoteen mennessä
 - 1.7.–31.9. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.11. kuluvaan vuoteen mennessä
 - 1.10.–31.12. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 31.1. seuraavaan vuoteen mennessä