

Teollisuus liitto

Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimus



neuvottelutulos ja palkkaratkaisu

14.3.2025 – 30.11.2027

Sopimuskausi

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 teknisen huollon ja kunnossapidon sopimusalueella. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.9.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Rakenteelliset muutokset (tekstimuutokset)

4 § PAIKALLINEN SOPIMINEN (uusi kohta)

Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta Työpaikan paikallisten sopimusten kehittämistä ja seurantaan varten työpaikalle voidaan valita työpaikan olosuhteisiin perehtynyt paikallisen sopimisen työryhmä. Mikäli työpaikalla on jo olemassa jokin yhteistoimintaelin, joka käsittelee tai voi käsitellä paikalliseen sopimiseen liittyviä asioita, ei työryhmän valinta lähtökohtaisesti ole tarpeen. Paikalliset osapuolet sopivat työryhmän kokoonpanosta ja menettelytavoista. Suositeltavaa on, että työryhmässä on yhtä monta työnantajan ja työntekijöiden edustajaa. Työryhmässä on mukana aina kuitenkin pääluottamusmies. Jos työpaikalla ei ole valittu pääluottamusmiestä, työntekijät valitsevat keskuudestaan edustajansa ryhmään. Ryhmän toimikausi määräytyy luottamusmieskausien mukaisesti. Ryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan ja järjestämään paikallisen sopimisen koulutukseen.

5 § TYÖSUHDE

Työsopimus

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työsopimus tehdään kirjallisesti ennen työn alkamista. Työsopimus voidaan tehdä myös sähköisesti.

~~Uudelle työntekijälle ilmoitetaan, kuka on työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, ja mitkä ovat heidän yhteystietonsa.~~

Uuden työntekijän perehdyttämisen yhteydessä uudelle työntekijälle ilmoitetaan työpaikan luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhteystiedot. Jos työpaikalla on käytössä erillinen perehdytysohjelma, annetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua yhteistoimintajärjestelmiä koskevan osuuden suunnitteluun ja järjestämiseen

Työntekijän henkilökohtainen palkan osuus

Työntekijän henkilökohtainen palkan osuus määritellään tehtävän kannalta

merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. ~~Nämä ovat ammattitaito, työn tulos ja~~

~~laatu sekä kehityskyky ja aloitteellisuus.~~ Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos, huolellisuus, kehityskyky ja aloitteellisuus. Tekijöistä vähintään kaksi valitaan työnantajan laatimaan paikalliseen mittausjärjestelmään.

Järjestelmän sisältö käsitellään työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Samalla on sovittava, miten pätevyystekijöistä tiedotetaan työntekijöille. Jokaiselle työntekijälle selvitetään periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkanosuudet porrastuvat.

~~Työnantaja laatii määrittelyjärjestelmän, joka käsitellään työntekijöiden edustajien kanssa.~~ Jos käytettävästä järjestelmästä syntyy erimielisyyttä, asia käsitellään sopimuspuolten välisessä työryhmässä.

Esimiehet määrittävät henkilökohtaisen palkan osuuden yrityksessä käytössä olevien edellä mainittujen pätevyystekijöiden ja mittausjärjestelmän avulla. Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määritystä työntekijän peruspalkkana käytetään tehtäväkohtaista palkan osuutta. Työntekijän tehtävien muuttuessa henkilökohtainen palkan osuus määritetään kuitenkin viipymättä.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan osuuden tulee muodostua yrityksessä käytössä olevan mittausjärjestelmän mukaisesti ~~vastata hänen ammattitaitoaan, työtulostaan ja laatua sekä kehityskykyään ja aloitteellisuuttaan~~. Tämä todetaan säännöllisin väliajoin tapahtuvissa uudelleenmäärytyksissä. Tarkastelujakso on enintään yksi vuosi. ~~Työpaikalla selvitetään jokaiselle työntekijälle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastetaan.~~

Työntekijälle selvitetään hänen niin halutessaan henkilökohtaisen palkan osuuden määräytyminen. Luottamusmiehellä on oikeus olla läsnä selvitystilaisuudessa, jos työntekijä sitä haluaa.

Luottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkanosuuksien jakautumisesta porrastusryhmittäin.

Henkilökohtainen palkan osuus porrastetaan yhteensä 6 portaaseen.

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 5 prosenttia ja enintään 26 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkan osuudesta. Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltyjen henkilökohtaisten palkan osuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 12–18 prosentin välillä.

Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

~~Tässä kohdassa tarkoitettu keskiarvo tulee toteuttaa yrityksissä 1.5.2018 mennessä.~~

Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi liitot suosittelevat, että työnantaja ottaa käyttöön oma ilmoitus -menettelyn työpaikalla. Oma ilmoitus -menettely voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä, työntekijän omia sairauspoissaoloja, ellei työpaikan ohjeistuksessa ole muuta todettu. ~~Oma ilmoitus -menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.~~

Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä terveydenhuollon ammattihenkilön lääkärintodistuksella. Muun kuin nimettyjen terveydenhuollon ammattihenkilöiden tai muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun terveydenhuollon ammattihenkilön tai lääkärin käyttöön.

Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkäinhoidon tarpeeseen. Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

~~Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärinhoidon tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.~~

~~Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus~~

~~Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.~~

Lääkärintodistukseen tai muihin terveydenhuollon ammattihenkilön antamiin todistuksiin liittyvät epäselvyydet

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta tai muuta terveydenhuollon ammattihenkilön antamaa todistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimeämänsä lääkärin tai terveydenhuollon ammattihenkilön tarkastettavaksi. Työnantaja maksaa uuden lääkärintodistuksen hankkimisesta johtuvat kustannukset.

~~Lääkärin~~ Todistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

10 § Neuvottelumenettely

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä otettava huomioon seuraavat määräykset:

Soveltamisohje:

Neuvotteluvelvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (~~334/07~~) (1333/21) soveltamispiiriin. Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän pykälän määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain ~~45 ja 51~~ 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain ~~47~~ 19 §:ssä.

Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt 2 /2

- a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä. Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain ~~49 §:n 2 momentin~~ 21 §:n mukaan käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet ~~julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa~~ laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä (1295/2002) (380/2023) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään ~~julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa~~ laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä tarkoitetuilla palveluilla.

4 LUKU KOULUTUS

4.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka järjestämisestä on sovittu liittojen välisessä koulutustyöryhmässä ~~Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Teollisuusliitto ry:n kesken~~, työnantaja on velvollinen maksamaan-luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle (luottamusmiessopimus 5 § kohta 1), yhteistoimintalain mukaiselle henkilöstöryhmän edustajalle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä keskituntiansion mukaan laskettuna, edellä mainituille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kuukauden ajalta ja työsuojelu- ja muissa edellä mainituissa luottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä. Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ~~Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välillä~~ liittojen välisessä koulutustyöryhmässä sovittu ateriakorvaus. Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

Työryhmät

Työehtosopimuksen kehittämistä koskeva työryhmä

Työryhmä selvittää työehtosopimuksen kehittämistarpeita sopimuskauden aikana. Tarkemmat menettelytavat sovitaan työryhmässä.

Koulutustyöryhmä

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista.

Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen, työnantajan palkkapolitiikan toteuttaminen, vinoumien oikaiseminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan pääluottamusmiehen kanssa palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:

2025:

- 1.4.2025 yleiskorotus 2,1 %
- 1.4.2025 yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,4 %

2026

- 1.3.2026 yleiskorotus 2,3 %
- 1.3.2026 yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,6 %

2027

- 1.3.2027 yleiskorotus 2,0 %
- 1.3.2027 yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,4 %

Palkkaratkaisu vuosille 2025-2027

PAIKALLINEN PALKKARATKAISU VUODELLE 2025

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2025 osalta 14.3.2025 mennessä.
- 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

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2025

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

1. yleiskorotus 2,1 %
 2. yritys ja työpaikkakohtainen erä 0,4 %
 - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,5 %

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

Vuosi 2026

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

1. yleiskorotus 2,3 %
 2. yritys ja työpaikkakohtainen erä 0,6 %
 - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,9 %

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

Vuosi 2027

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

1. yleiskorotus 2,0 %
 2. yritys ja työpaikkakohtainen erä 0,4 %
 - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,4 %

Keskituntiansio ja kuukausikorvaukset

- Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.
- Pääluottamusmiehen ja työsuojaletuvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan
 - 1.4.2025 alkaen 2,5 %
 - 1.3.2026 alkaen 2,9 %
 - 1.3.2027 alkaen 2,4 %

Erilliset lisät

- Erilliset lisät 1.4.2025 alkaen

- Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa 67 senttiä/t
- Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 51 senttiä/t
- Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 135 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 250 senttiä/t
 - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 250 senttiä/t

- Erilliset lisät 1.3.2026 alkaen

- Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa 69 senttiä/t
- Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 52 senttiä/t
- Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 139 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 257 senttiä/t
 - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 257 senttiä/t

- Erilliset lisät 1.3.2027 alkaen

- Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa 71 senttiä/t
- Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 53 senttiä/t
- Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 142 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 263 senttiä/t
 - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 263 senttiä/t

Tehtäväkohtaiset palkat

1.4.2025 alkaen

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset palkat	Henkilökohtaiset peruspalkat (%)					
		5 %	7 %	12 %	16 %	21 %	26 %
1	10,26	10,77	10,98	11,49	11,90	12,41	12,93
2	10,98	11,53	11,75	12,30	12,74	13,29	13,83
3	11,75	12,34	12,57	13,16	13,63	14,22	14,81
4	12,57	13,20	13,45	14,08	14,58	15,21	15,84
5	13,45	14,12	14,39	15,06	15,60	16,27	16,95
6	14,39	15,11	15,40	16,12	16,69	17,41	18,13
7	15,40	16,17	16,48	17,25	17,86	18,63	19,40

1.3.2026 alkaen

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset	Henkilökohtaiset peruspalkat (%)					
		5 %	7 %	12 %	16 %	21 %	26 %
1	10,56	11,09	11,30	11,83	12,25	12,78	13,31
2	11,30	11,87	12,09	12,66	13,11	13,67	14,24
3	12,09	12,69	12,94	13,54	14,02	14,63	15,23
4	12,94	13,59	13,85	14,49	15,01	15,66	16,30
5	13,85	14,54	14,82	15,51	16,07	16,76	17,45
6	14,82	15,56	15,86	16,60	17,19	17,93	18,67
7	15,86	16,65	16,97	17,76	18,40	19,19	19,98

1.3.2027 alkaen

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset	Henkilökohtaiset peruspalkat (%)					
		5 %	7 %	12 %	16 %	21 %	26 %
1	10,81	11,35	11,57	12,11	12,54	13,08	13,62
2	11,57	12,15	12,38	12,96	13,42	14,00	14,58
3	12,38	13,00	13,25	13,87	14,36	14,98	15,60
4	13,25	13,91	14,18	14,84	15,37	16,03	16,70
5	14,18	14,89	15,17	15,88	16,45	17,16	17,87
6	15,17	15,93	16,23	16,99	17,60	18,36	19,11
7	16,23	17,04	17,37	18,18	18,83	19,64	20,45

Pääluottamusmiehen ja valtuutetun korvaukset

PLM			TSV		2025
		2025	Työstä vapautuksen määrä tuntein	Korvaus xxxx alkaen euroa/kk	
Työpaikat	Korvaus xx	2,5 %	4 viikkoa	euroa/kk	2,5 %
10-19	86	88	4 - 15 tuntia	86	88
20 - 49	94	96	16 - 33 "	94	96
50 - 99	101	104	34 - 55 "	101	104
100 - 149	120	123	56 - 79 "	120	123
150 - 199	146	150	80 - 95 "	146	150
200 - 249	170	174	96 -139 "	170	174
250 - 399	200	205	140 -159 "	200	205
400-	238	244	160 tuntia/ kokonaan työstä	238	244

PLM			TSV		2026
		2026	Työstä vapautuksen määrä tuntein	Korvaus xxxx alkaen euroa/kk	
Työpaikat	Korvaus xx	2,9 %	4 viikkoa	euroa/kk	2,9 %
10-19	88	91	4 - 15 tuntia	88	91
20 - 49	96	99	16 - 33 "	96	99
50 - 99	104	107	34 - 55 "	104	107
100 - 149	123	127	56 - 79 "	123	127
150 - 199	150	154	80 - 95 "	150	154
200 - 249	174	179	96 -139 "	174	179
250 - 399	205	211	140 -159 "	205	211
400-	244	251	160 tuntia/ kokonaan työstä	244	251

PLM			TSV		2027
		2027	Työstä vapautuksen määrä tuntein	Korvaus xxxx alkaen euroa/kk	
Työpaikat	Korvaus xx	2,4 %	4 viikkoa	euroa/kk	2,4 %
10-19	91	93	4 - 15 tuntia	91	93
20 - 49	99	101	16 - 33 "	99	101
50 - 99	107	110	34 - 55 "	107	110
100 - 149	127	130	56 - 79 "	127	130
150 - 199	154	158	80 - 95 "	154	158
200 - 249	179	183	96 -139 "	179	183
250 - 399	211	216	140 -159 "	211	216
400-	251	257	160 tuntia/ kokonaan työstä	251	257