

Teknolohiateollisuuden työntekijät Työehtosopimus voimassa 22.2.2025 - 30.11.2027

Uusi työehtosopimus

- Sopimus on voimassa 22.2.2025 – 30.11.2027
- Sopimus on kolmivuotinen ja sisältää palkkaratkaisun vuosille 2025, 2026 ja 2027

Palkkaratkaisu vuosille 2025, 2026 ja 2027



Teknologiateollisuuden
työnantajat



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 tunnusluvusta
- 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



Teknologiateollisuuden
työnantajat



Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2025

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

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

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 apo/hko -suhde, joka kohdentaa korotuksen oikeudenmukaisesti palkkarakennetta tukien
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä jaetaan suorituspalkkoihin yleiskorotuksena
- Monitoimipaikkaisessa yrityksessä palkantarkistukset tehdään työpaikoittain

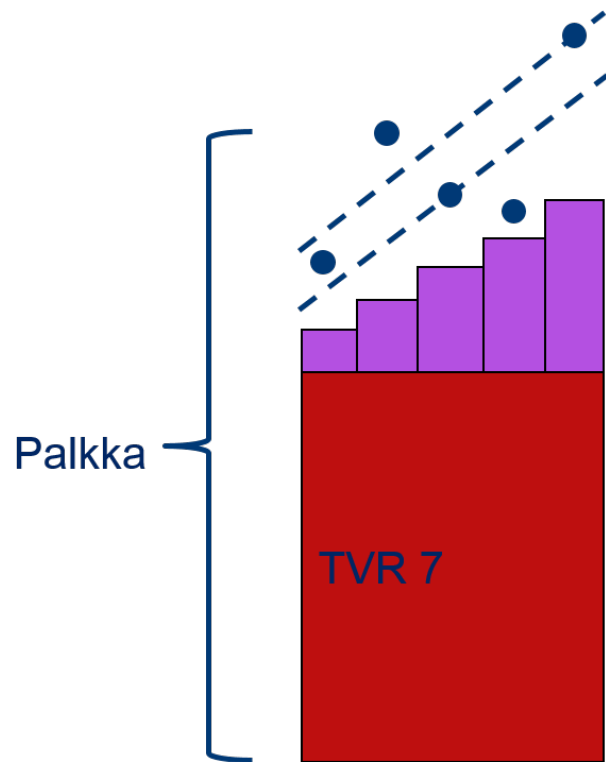
Ei paikallista palkkaratkaisua

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

Korotusten kohdentamisen esimerkkejä

Henkilökohtaisten korotusten kohdentaminen

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



Erän jako esimerkkejä (2025)

Palkkaryhmässä on yhteensä 90 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 36 % ($0,4\% \times 90 = 36\%$). Työnantaja jakaa erästä 32 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu kolmeen korotusryhmään :

10 työntekijää	korotus 2,0 %	$10 \times 2,0\% = 20\%$
10 työntekijää	korotus 1,0 %	$10 \times 1,0\% = 10\%$
12 työntekijää	korotus 0,5 %	$12 \times 0,5\% = 6,0\%$

Yhteensä 36 % / 90 työntekijällä = 0,4 % / työntekijä

Erän jako esimerkkejä (2026)

Palkkaryhmässä on yhteensä 15 työntekijää. Erän jakohetkellä käytössä oleva keskipalkka (AUP-palkka) on 1500 senttiä/tunti.

Erän suuruus = 1500 senttiä/tunti x 15 x 0,6 % = 135 senttiä/tunti

Työnantaja jakaa erästä 8 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu kolmeen korotusryhmään:

2 työntekijää	korotus 30 senttiä/tunti	60 senttiä/tunti
3 työntekijää	korotus 15 senttiä/tunti	45 senttiä/tunti
3 työntekijää	korotus 10 senttiä/tunti	30 senttiä/tunti
	yhteensä	135 senttiä/tunti

Erän jako esimerkkejä (2027)

Palkkaryhmässä 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:

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

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

- Apo / hko -suhteessa
- Hko -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

Erilliset lisät

- Erilliset lisät 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 60 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 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 62 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

- Erilliset lisät 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen
 - Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 63 senttiä/t
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 142 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 263 senttiä/t
 - Keskeyttömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 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 %
 - Työehtosopimuksessa päivitetty taulukot, joista ilmenee uusi korvausten määrä

Tekstimuutokset

Työehtosopimuksen voimassaolo

- **7 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 teknologiateollisuudessa. 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.

Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä

- **11.4 paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä**

- Tarkennettu viittausta samapalkkaisuusperiaatteeseen ja sen määrittelyyn siten, kun se on työehtosopimuksen luvun II palkkaus alussa määritelty
- Paikallisesti sovitussa palkkausjärjestelmässä, joka ei perustu liittojen yhteiseen ohjeistukseen, palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvän palkan tulee olla vähintään TVR 4:n työkohtaisen palkan suuruinen lisättynä 5 prosentilla.

19.2 Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

- Uusi kohta **19.2 D Poissaolojen vaikutus tasaamisvapaan määrään**
 - 128 tunnin poissaolo, josta tuntipalkkaiselle ei makseta tasaamislisää, vähentää 8 tuntia tasaamisvapaata
 - Poissaolon ei tarvitse olla yhdenjaksoinen, eikä poissaolojen tarvitse johtua samasta syystä
 - Koskee päivä- ja kaksivuorotyössä työskenteleviä tuntipalkkaisia ja kuukausipalkkaisia

19. 3 Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

- **19.3 Tasaamislisät ja niiden maksaminen**

- Lisät maksetaan päivä- ja kaksivuorotyössä sen palkanmaksukauden palkan yhteydessä, jolloin vapaa pidetään. Maksuperusteena on keskituntiansio.
- Maksuajankohdasta voidaan sopia toisin, esim. siten, että tasaamislisät maksetaan palkanmaksukausittain.
- Kolmivuorotyössä ansaittujien lisien maksamisen ajankohdista sovitaan edelleen paikallisesti.
- 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.



19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

- A Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä sekä vähentämisestä
 - Täsmennetty sopimisen perusteita.
 - Sitä, kuka voi tehdä aloitteen työajan lisäämisestä tai vähentämisestä, ei jatkossa enää rajoiteta

19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

- *B. Työajan lisääminen*

- **Työntekijä voi tehdä sopimuksen suoraan työnantajan kanssa työajan lisäämisestä sopimalla toisin työajan tasaamisvapaiden määrästä.**

- Toisin sopiminen tasaamisvapaan määrästä mahdollista enintään 48 h / 6 päivän osalta

- Sopimiskäytännöt käydään läpi pääluottamusmiehen kanssa vuosittain 15.1. mennessä. Samassa yhteydessä annetaan selvitys siitä, kuinka moni työntekijä on edellisen vuoden aikana käyttänyt mahdollisuuttaan vaihtaa työajantasaamispäiviä työpäiviksi ja kuinka monta päivää yrityksessä on tasaamispäiviä vaihdettu työpäiviksi.

- Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, annetaan selvitys koko henkilöstölle.

- Työnantaja tiedottaa työntekijöitä 15.1. mennessä noudatettavista käytännöistä.



19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

B. Työajan lisääminen

- Sopimus tulee tehdä kirjallisesti enintään kalenterivuodeksi kerrallaan. Sopimuksessa tulee ilmetä vaihdettavien tuntien lukumäärä.
- Sopimisen yhteydessä tulee todeta, milloin tasaamislisä työajaksi vaihdetuilta päiviltä maksetaan.
- Ellei sopimuksessa ole tasaamislisän maksuajankohdasta muuta mainittu, työajaksi vaihdettujen päivien osalta työnantaja maksaa:
 - Tuntipalkkaiselle työntekijälle sovittu säännöllisen työajan palkka sekä tasaamislisä kyseisen palkanmaksukauden palkanmaksun yhteydessä, ellei tasaamislisän maksusta ole TES 19.3 kohdan mukaisesti paikallisesti sovittu muuta.
 - Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tehdyiltä tunneilta kuukausipalkan lisäksi sovittu säännöllisen työajan palkka.



19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

- *B. Työajan lisääminen*

- Sopimuksen irtisanomisaika on 14 päivää.
- Sopimus tasaamisvapaiden vaihtamisesta tulee tehdä 30.9. mennessä.



19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

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

Loppupalkan maksaminen

- Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä (18)
- Samoin toimitaan tilanteessa, jossa työntekijä on päättänyt työsuhteen lomautuksen kestänyä 200 päivää (37.9)
- Maksuajankohdasta voidaan sopia toisin työnantajan ja työntekijän välillä
 - Sopimus tehtävä ennen työehtosopimuksen mukaista loppupalkan maksuajankohtaa
 - Sopimus tehtävä kirjallisesti

Työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaus

- Yhdenmukaistetaan työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen vapautuksen ja korvauksen määrät (TES 28.1 ja 28.2)

Työpaikan työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina /4 viikkoa	Korvaus TES:n voimaan tullessa euroa /kk	Korvaus 1.4.2025 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.3.2026 alkaen euroa/kk	Korvaus 1.3.2027 alkaen euroa/kk
10-19	5	86	88	91	93
20-49	17	94	96	99	101
50-99	36	101	104	107	110
100-149	60	120	123	127	130
150-199	84	146	150	154	158
200-249	100	170	174	179	183
250-399	148	200	205	211	216
400-	Kokonaan vapautettu	238	244	251	257

Paikallinen sopiminen

- Tarkennettu paikallisen sopimisen työryhmää koskevia määräyksiä
 - Vahvistettu asema paikallisen sopimisen osapuolena (44.2)
 - 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 (44.5):
 - työntekijöillä on oikeus valita työryhmään kaksi edustajaa, yksikin edustaja riittää
 - Jos pääluottamusmies on valittu, on automaattisesti työryhmän jäsen
 - Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella

Paikallinen sopiminen

- Täsmennetty paikallisen sopimuksen sitovuutta koskevan määräyksen tekstiä (44.3)
 - Sopimus sitoo *työpaikan työntekijöitä, joihin sovelletaan tätä työehtosopimusta*
- Tarkennettu paikallisen sopimuksen muotoon liittyvää määräystä (44.4)
 - Sopimus on tehtävä kirjallisesti, jos
 - jompikumpi osapuoli sitä pyytää tai
 - sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai
 - yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn

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

Työryhmät

Työryhmät

Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimus

- Työehtosopimuksen kehittäminen
- Työaikakysymykset ja palkkamääräysten kehittäminen
- Koulutustyöryhmä
- Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen

Malmikaivosten työehtosopimus



Teknologiateollisuuden
työnantajat



Malmikaivosten työntekijöitä koskeva työehtosopimus

- Sopimus on voimassa 22.2.2025 – 30.11.2027
- Ratkaisun sisältö noudattelee teknologiateollisuuden työntekijöiden sopimusta niin palkkaratkaisun kuin muunkin sisällön osalta
 - Lisäksi liittojen ohje paikalliseen sopimiseen työajalla peseytymiseen käytettävän ajan osalta
 - Työryhmä: Kaivoksissa sovellettavat työehdot
 - Kaivoslisä:

Kaivoslisä TES:n voimaan tullessa senttiä /tunti	Kaivoslisä 1.4.2025 alkaan senttiä /tu nti	Kaivoslisä 1.3.2026 alkaan senttiä /tu nti	Kaivoslisä 1.3.2027 alkaan senttiä /tu nti
171	175	180	184