

TEKNISEN HUOLLON JA KUNNOSSAPIDON TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 14.3.2025

Paikka Helsinki

Läsnä **Palvelualojen työnantajat PALTA ry**

Tuomas Aarto
Minna Ääri
Aki Raudas
Kaisa Lakovaara
Maija Marttila-Viitamäki
Anne Paasikari
Kimmo Nikulainen

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen
Toni Laiho
Satu Nurminen-Hämäläinen
Janne Heinimäki
Venni Klemola
Marko Laaksonen
Yrjö Hätälä
Tero Hakola

1 Lähtökohdat

Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet 30.11.2024 saakka voimassa olleen sopimuksen uudistamisesta tästä allekirjoituspöytäkirjasta ja sen liitteestä ilmi käyvin muutoksin.

2 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 sopimusallalla. 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.

3 Palkkaratkaisu

Sovittu palkkaratkaisu on tämän neuvottelutuloksen liitteenä 1.

4 Rakenteelliset muutokset

4.1. Muutetaan 4 §:ää seuraavasti:

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritetään yhteistuumin tavoitteet, joihin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.

Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla.

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä.

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä muuta johdu,

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja.

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia myös muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti (kehys sopimus) ja jätetään mahdollisuus yksityiskohdista sopimiseen työntekijän ja työnantajan välillä.

Kun työnantaja ja luottamusmies neuvottelevat yhdessä paikallisesta sopimuksesta, ei tämä neuvottelu aika vähennä luottamusmiessopimuksen mukaista vapautusaikaa. Neuvottelu aika korvataan luottamusmiehelle KTA:n mukaan.

Luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti, ja se sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Työntekijän ja työnantajan välinen sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta

Työpaikan paikallisten sopimusten kehittämistä ja seurantaa 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.

4.2. Muutetaan 5 §:n kohtaa 1 seuraavasti:

1. 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

4.3. Muutetaan 12 §:n kohtaa 2 seuraavasti:

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 määrittäjäjärjestelmän, 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 määrittämistä 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 uudelleenmäärittämissä. 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 määriteltujen 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.~~

4.4. Muutetaan 14 §:n kohtaa 2 seuraavasti:

2. Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

Soveltamisohje:

Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen hallinta

Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohdon, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Yhtenä toimenpiteenä voi olla alla määritelty oma ilmoitus -menettely.

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

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 lääkärinhoidon 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.~~

Lääkärintodistuksiin 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.

~~Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet~~ selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4.5. Muutetaan irtisanomissuojasopimuksen 10 §:ää seuraavasti:

10 § Neuvottelumenettely

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

Soveltamisohje:

Neuvotteluvollisuus 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.

1. Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

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 neuvotteluelvoite 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 neuvotteluelvoite 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 neuvotteluelvoite 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 neuvotteluelvoite 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.

4.6. Muutetaan Yleissopimuksen 4 luvun kohtaa 4.4 seuraavasti:

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

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

Liite 1

PALKKARATKAISU

Palkat

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Vuosi 2025

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 14.3.2025 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,1 % yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 30.4.2025 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Vuosi 2026

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 13.2.2026 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,6 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2026 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostusten kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

B. Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

C. Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

D. Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen palkanosuus

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) säilyvät korotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruisina.

F. Keskituntiansion korotus

Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.

Vuosi 2027

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 12.2.2027 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2027 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostusten kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

B. Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

C. Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

D. Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen palkanosuus

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) säilyvät korotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruisina.

F. Keskituntiansion korotus

Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.

Taulukot, lisät ja korvaukset

Vuosi 2025

Taulukoita korotetaan 2,5 %:lla 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen. Jos tehdään paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä.

Lisiä ja korvauksia korotetaan 2,5 %:lla 1.4.2025.

Vuosi 2026

Taulukoita korotetaan 2,9 %:lla 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen. Jos tehdään paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä.

Lisiä ja korvauksia korotetaan 2,9 %:lla 1.3.2026.

Vuosi 2027

Taulukoita korotetaan 2,4 %:lla 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen. Jos tehdään paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä.

Lisiä ja korvauksia korotetaan 2,4 %:lla 1.3.2027.

Tehtäväpalkat

Tehtäväkohtaiset tuntipalkat 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	11,9	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

Tehtäväkohtaiset tuntipalkat palkat 1.3.2026 alkaen

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset palkat	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	13,58	13,84	14,48	15,00	15,65	16,29
5	13,84	14,53	14,81	15,50	16,05	16,75	17,44
6	14,81	15,55	15,85	16,59	17,18	17,92	18,66
7	15,85	16,64	16,96	17,75	18,39	19,18	19,97

Tehtäväkohtaiset tuntipalkat palkat 1.3.2027 alkaen

Palkka-ryhmät	Tehtäväkohtaiset palkat	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	13,90	14,17	14,83	15,36	16,02	16,68
5	14,17	14,88	15,17	15,87	16,44	17,15	17,85
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

Tehtäväkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Erilliset lisät 1.4.2025 alkaen

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa
senttiä/tunti
67

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus
senttiä/tunti
51

Vuorotyö, ilta- ja yötyö
senttiä/tunti

Iltavuoro 135
yövuoro 250

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä
senttiä/tunti
250

Erilliset lisät 1.3.2026 alkaen

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa
senttiä/tunti
69

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus
senttiä/tunti
52

Vuorotyö, ilta- ja yötyö
senttiä/tunti

Iltavuoro 139
yövuoro 257

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä
senttiä/tunti
257

Erilliset lisät 1.3.2027 alkaen

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa
senttiä/tunti
71

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus
senttiä/tunti
53

Vuorotyö, ilta- ja yötyö
senttiä/tunti
Iltavuoro 142
yövuoro 263

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä
senttiä/tunti
263

Luottamusmiessopimus

Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk 1.4.2025 alkaen euroa	Korvaus/kk 1.3.2026 alkaen euroa	Korvaus/kk 1.3.2027 alkaen euroa
10 – 19	88	91	93
20 - 49	96	99	101
50 - 99	104	107	110
100 – 149	123	127	130
150 – 199	150	154	158
200 – 249	174	179	183
250 – 399	205	211	216
400-	244	251	257

TT-SAK Yleissopimus

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työstä vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa	Korvaus/kk 1.4.2025 alkaen euroa	Korvaus/kk 1.3.2026 alkaen euroa	Korvaus/kk 1.3.2027 alkaen euroa
4 - 15 tuntia	88	91	93
16 - 33 ”	96	99	101
34 - 55 ”	104	107	110
56 - 79 ”	123	127	130
80 - 95 ”	150	154	158
96 -139 ”	174	179	183
140 -159 ”	205	211	216
160 tuntia/ kokonaan työstä vapautettu	244	251	257

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 18 pages before this page
Dokumentet inneholder 18 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 18 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 18 sider før denne side

Detta dokument innehåller 18 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende