

Teknologiäteollisuuden toimihenkilöiden
työehtosopimus 10.2.2023 - 30.11.2024

Sopimuskausi ja palkankorotukset

- Sopimuksen voimassaolo 10.2.2023 – 30.11.2024
- Ensisijaisesti paikallinen palkkaratkaisu työpaikan luottamusmiehen kanssa
- Perälautamääräykset
 - Vuonna 2023
 - 3,3 % yleiskorotus, 0,2 % yritysکوhtainen erä ja 444 euron kertaerä
 - Vuonna 2024
 - 2,2 % yleiskorotus, 0,3 % yritysکوhtainen erä

Paikallinen palkkaratkaisu – molemmat vuodet

- Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.
- Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa viimeistään 28.2.2023 / 19.1.2024, ellei määräpäivän ajankohdasta toisin sovita.

Paikallinen palkkaratkaisu – molemmat vuodet

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla.

Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu.

Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Palkkaratkaisu 2023 - perälauta

- Jokaiselle toimihenkilölle maksetaan 444 euron suuruinen kertaerä maaliskuun palkanmaksun yhteydessä. Edellytyksenä kertakorvaukselle on, että toimihenkilön työsuhde on voimassa 10.2.2023 sekä kertakorvauksen maksupäivänä.
- Mikäli paikallista ratkaisua ei synny, niin 1.4.2023 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,3 % yleiskorotus
- Lisäksi 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,2 % laskettuna toimihenkilöiden maaliskuun palkkasummasta (kuukausipalkka luontoisetuineen).
- Vaativuusluokkapalkat, erilliset lisät, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaus korotetaan 1.4.2023 alkaen 3,3 %

Kertaerä – jos ei paikallista palkkaratkaisua

- Tasasumma jokaisella 444 euroa
- Maksetaan 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeisenä palkanmaksupäivänä
- Kaikille joiden työsuhde on voimassa 10.2.2023 ja kertaerän maksupäivänä
- Maksetaan myös lomautetuille, perhevapailla oleville, vuorotteluvapaalla olevilla tai muusta syystä töistä poissa oleville
- Kertaerä ei korota kiinteää kuukausipalkkaa

Yleiskorotus – jos ei paikallista palkkaratkaisua

- Kaikille toimihenkilöille maksettava yleiskorotus 3,3%
- Korotusaika 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alku
- Korottaa kiinteää kuukausipalkka (kuukausipalkka + luontoisedut)
- Esimerkki kk-palkka 3000 € + matkapuhelinetu 20€ = 3020 €
 $3020 \text{ €} * 3,3\% = 99,66 \text{ €} \rightarrow$ uusi palkka 3099,66 € + 20 €
matkapuhelinetu = 3119,66 €

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä – jos ei paikallista palkkaratkaisua

- 0,2% toimihenkilöiden maaliskuun 2023 palkkasummasta (kuukausipalkka luontaisetuineen, ei huomioida kertaerää)
- Työnantaja päättää kenelle erästä jaetaan (tes tekstit ohjaavat jakoperustetta)
- Esimerkiksi: 10 toimihenkilöä → palkkasumma yhteensä 35 000 €/kk * 0,2% = 70 euroa
 - 2 kpl 20 € korotuksia → 3,3% + 20 €
 - 3 kpl 10 € korotuksia → 3,3 % + 10 €
 - 5 kpl 0 € korotuksia → 3,3 %

Palkkaratkaisu 2024 - perälauta

- Mikäli paikallista ratkaisua ei synny, niin 1.2.2024 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2% yleiskorotus
- Lisäksi 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,3 % laskettuna toimihenkilöiden tammikuun palkkasummasta (kuukausipalkka luontoisetuineen).
- Vaativuusluokkapalkat, erilliset lisät, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaus korotetaan 1.2.2024 alkaen 2,2%

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakoperusteet – molemmat vuodet

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia

Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Suuremmat korotukset ohjataan toimihenkilöille, joiden yritysکوhtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskivertosuhdetta pienempi.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot – molemmat vuodet

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

- Tiedonsaantioikeus koskee myös paikallista palkkaratkaisua, mikäli muusta ei sovita.



Muutokset
työehtosopimukseen

14 § Vuorotyö

- Vuorolisätaulukko poistui ja jatkossa vain yksi ilta- ja yövuorolisä
- Vuorolisän suuruus paikallisen sopimisen piiriin luottamusmiehen kanssa

Vuorotyölisän suuruus tunnilta on sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen:

Iltavuorolisä 236 senttiä

Yövuorolisä 434 senttiä

Vuorotyöolisistä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen kanssa.

16 § Hälytysluonteinen työ ja puhelinohjeet

- Hälytysluonteisen työn määritelmä ja hälytysrahan määrä paikallisen sopimisen piiriin
1. Hälytysluontoisessa työssä työ tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
 2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:
 - a) kahden tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajalla tai työajan jälkeen ennen kello 21.00 ja
 - b) kolmen tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana.
 3. Hälytysluontoisen työn 1. kohdan määritelmästä sekä 2. kohdan hälytysrahan määrästä voidaan paikallisesti sopia toisin.

20 § Raskaus- ja vanhempainvapaan ajan palkka ja työhönpaluu perhevapaalta

- Termit muutettu vastaamaan perhevapaauudistusta
- Sisällössä ei muutoksia

1. Toimihenkilölle maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittaman erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhteensä 3 kuukaudelta. Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkka luontoisetuineen enintään kuudelta ensimmäiseltä arkipäivältä.

2. Milloin naispuolinen toimihenkilö, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § 3 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, adoptoi alle kouluikäisen lapsen, hänelle maksetaan adoptioon välittömästi liittyvänä 3 kuukauden pituinen synnyttävän vanhempainvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.

20 § Raskaus- ja vanhempainvapaan ajan palkka ja työhönpaluu perhevapaalta

3. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiotilanteessa 6 kuukautta ennen hoitoonottamista.

4. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

5. Työsopimuslain 4 luvun tarkoittamien perhevapaiden päättyessä toimihenkilöllä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on toimihenkilölle tarjottava ensisijaisesti aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen perhevapaan ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.

23 § Koulutustilaisuudet

- Pöytäkirjamerkinnän muutos yhteistoimintalain uudistumisesta johtuen

2. Koulutustarpeen arviointi

Liitot korostavat henkilöstön suunnitelmallisen kehittämisen tärkeyttä. Työnantaja varaa tarvittaessa toimihenkilölle mahdollisuuden vuosittain osallistua ammatilliseen koulutukseen, joka mahdollistaa hänen ammattitaitonsa ylläpitämisen ja kehittämisen. Koulutustarve voidaan todeta esimerkiksi työnantajan ja toimihenkilön välisessä kehityskeskustelussa.

Pöytäkirjamerkintä:

Yhteistoimintalain (1333/2021) 9 §:n mukaisesti työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Kehittämissuunnitelmaan on kirjattava nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin sekä päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön hyvinvointia

24 § Vuosiloma

- Pöytäkirjamerkinnän muutos

Toimihenkilölle, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomakorvauksesta, joka toimihenkilölle maksettiin palvelukseen astuessaan.

Pöytäkirjamerkintä: Oikeus koskee sekä maanpuolustusvelvollisuutta että naisten vapaaehtoista asepalvelusta.

- Täsmennyt lomarahan vaihtamisen kirjaukseen, ei sisältömuutosta

Toimihenkilön kanssa voidaan paikallisesti sopia lomarahan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahan vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomaraan oikeutettu.



Yhteistoimintasopi-
mus ja irtisanomis-
suojasopimus

Yhteistoimintalaista johtuvat muutokset

- Työehto-, yhteistoiminta- ja irtisanomissuojasopimuksen sisältö päivitetty vastaamaan uudistettua yhteistoimintalakia

Yhteistoimintalain tarkoittama vuoropuhelu paikallisen sopimisen piiriin

- Uusi kohta 4 Yhteistoiminta -otsikon alle

Yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu

Paikallisesti voidaan sopia, että yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukainen jatkuva vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopimisoikeus koskee ainoastaan jatkuvan vuoropuhelun toteutustapaa. Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on käsiteltävä yhteistoimintalain edellyttämällä tasolla ja tarkkuudella.

Kokoontumisoikeus paikallisen sopimisen asioissa

- Uusi kohta 6 Tiedotustoiminta -otsikon alle

Kokoontumisoikeus

Neuvoteltaessa työpaikalla paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta työnantaja varaa toimihenkilöille mahdollisuuden keskustella neuvottelujen sisällöstä työajalla. Kokoontumisen ajankohdasta ja kestosta sovitaan paikallisesti, ja jollei sopimukseen päästä, työnantaja päättää kokoontumisen enimmäiskeston ja ajankohdan.

Muissakin paikallisen sopimisen tilanteissa niiden edistymistä edesauttaa se, että paikallisesti kiinnitetään huomiota luottamusmiehen mahdollisuuksiin valmistautua neuvotteluihin tarkoituksenmukaisella tavalla. Liitot suosittelevat, että paikallisesti sovitaan periaatteet, miten luottamusmies voi järjestää kokoontumisen työajalla.

Irtisanomissuojasopimus – neuvottelumenettely tekstirakenteen päivitys – ei sisältömuutoksia

Muutosneuvottelovelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, yllä mainituista asioista neuvoteltaessa neuvottelovelvoitteen ei voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluesityksen antamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää neuvotteluesityksen antamisesta, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.



Paikallisen sopimisen taulukko

Liite 7 taulukon muutokset

14 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö	1 kohta: työskentely jatkuvasti samassa vuorossa	toimihenkilön kanssa
	2 kohta: vuorotyölisän suuruus	luottamusmies
	8 kohta: yötyön teettäminen muulla kuin työaikalaissa mainituissa tapauksissa	kollektiivinen sopimus luottamusmiehen kanssa, jos luottamusmies on valittu
15 § Varallaolo	1 kohta: sopiminen varallaolosta	toimihenkilön kanssa
	4 kohta: varallaolokorvauksen määrä	kollektiivinen sopimus luottamusmiehen kanssa, jos luottamusmies on valittu
	5 kohta: varallaolon kuukausittainen enimmäismäärä	kollektiivinen sopimus luottamusmiehen kanssa, jos luottamusmies on valittu
16 § Hälytysluontoinen työ ja puhelinohjeet	3 kohta: hälytysluontoisen työn 1.kohdan määritelmä ja 2.kohdan hälytysrahan määrä	kollektiivinen sopimus luottamusmiehen kanssa, jos luottamusmies on valittu
	7 kohta: puhelinohjeiden antamisen huomioiminen kokonaispalkassa tai erillisenä lisänä	toimihenkilön kanssa. Raamisopimus luottamusmiehen kanssa, jos luottamusmies on valittu

ammattiliitto
pro