

Puolustusministeriön

ja

Teollisuusliitto ry:n

välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

**Voimassaolo 19.2.2020 – 30.11.2021**

TES: 270101

PL: 01

**PUOLUSTUSMINISTERIÖ**

**JA**

**TEOLLISUUSLIITTO ry**

TES: 270101

## SISÄLLYSLUETTELO

### **TYÖEHTOSOPIMUS 19.2.2020 – 30.11.2021**

1 §	Valtion yleiset sopimusmääräykset .....	3
2 §	Työehtosopimuksen soveltamisala .....	3
3 §	Työsopimus .....	4
4 §	Työaikamääräykset.....	4
5 §	Palkkaperusteet.....	5
6 §	Palkanmaksu.....	5
7 §	Työntutkimukset.....	5
8 §	Lakisääteiset terveystarkastukset .....	6
9 §	Suojavaatetus ja suojajalkineet .....	6
10 §	Palkaton vapaa työstä .....	6
11 §	Luottamusmiehet.....	6
12 §	Ammattiyhdistyskoulutus.....	8
13 §	Toimitsijat .....	8
14 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	8
15 §	Työrauha .....	9
16 §	Allekirjoitukset .....	9
17 §	Sopimuksen voimassaolo .....	9
 <b>PALKKAUSSOPIMUS 19.2.2020 - 30.11.2021 .....</b>		<b>11</b>
1 §	Metallialan palkkaus.....	11
2 §	Määräykset palkanmaksusta kuukausipalkkana .....	11
3 §	Palkat.....	12
 <b>LIITE Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2020 - 2021 sovellettavat kohdat</b> .....		<b>13</b>
 <b>Päiluottamusmiehelle annettavat tiedot .....</b>		<b>27</b>

**Pöytäkirja neuvottelutuloksesta,** joka tehtiin 19. päivänä helmikuuta 2020 puolustusministeriön sekä Teollisuusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä.

Aika	19.2.2020
Paikka	Puolustusministeriö, Helsinki
Neuvottelijat	
Teollisuusliitto ry	Puolustusministeriö
Magnus Salmela	Jari Kajavirta
Pasi Karttunen	Kati Mikkonen
Jyrki Kovala	Taru Heiskala

### **Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo**

Teollisuusliitto ry irtisanoi 27.11.2017 allekirjoitetun puolustusministeriön ja Teollisuusliitto ry:n (jäljempänä sopijaosapuolet) välisen työehtosopimuksen päättymään 31.10.2019.

Tämän neuvottelutuloksen mukaista työehtosopimusta sovelletaan 19.2.2020 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu. Tämä sopimus on voimassa 30.11.2021 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

### **Muut asiat**

Sopimuksen 11 §:n 9 ja 10 kohdissa mainittujen luottamusmiespalkkioiden ja työsuojeluvaltuutetun palkkion mahdollisessa tarkistamisessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa valtion virka- ja työehtosopimusta. Mahdolliset palkkioiden tarkistukset toteuttaa keskitetysti työnantaja.

Neuvotteluissa sovittiin, että valmistellaan mahdollisuutta siirtää tämän työehtosopimuksen piirissä olevat tehtävät osaksi puolustusvoimien siviilihenkilöstöön sovellettavaa palkkausjärjestelmää. Selvitys sovittiin tehtäväksi 15.9.2020 mennessä. Mahdollinen siirto toteutettaisiin tämän sopimuskauden aikana.

### **Sopimuksen sitovuus**

Sopimuksen hyväksyminen edellyttää Teollisuusliitto ry:n hyväksyntää.

Sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

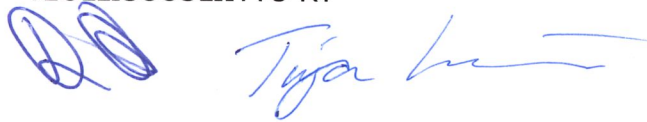
Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virka- eikä työehtosopimuksena, mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen pöytäkirjassa käsitellyistä asioista.

Helsingissä 19. päivänä helmikuuta 2020

PUOLUSTUSMINISTERIÖ



TEOLLISUUSLIITTO RY



Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Mikkonen ja Salmela tarkastavat tämän pöytäkirjan



Tarkastettu

**Teknolohiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n 4.1.2020 allekirjoittamaa Teknolohiateollisuuden työehtosopimusta (jäljempänä Teknolohiateollisuuden TES) koskevaan neuvottelutulokseen liittyen puolustusministeriö ja Teollisuusliitto ry (jäljempänä osapuolet) ovat sopineet seuraavaa:**

## **1 § VALTION YLEISET SOPIMUSMÄÄRÄYKSET**

Valtiovarainministeriön sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Ammattiliitto Pron ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välisiä, valtion virka- ja työehtosopimusta kaudelle 2018–2020 liitteineen ja allekirjoittamispyytäkirjoineen sovelletaan tämän osapuolten välisen työehtosopimuksen osana 31.3.2020 saakka, jonka jälkeen 1.4.2020 lukien Valtiovarainministeriön ja edellä mainittujen valtion pääsopijajärjestöjen välisiä valtion virka- ja työehtosopimusta liitteineen ja allekirjoituspyytäkirjoineen noudatetaan vastaavasti tämän työehtosopimuksen osana sopimuskauden ajan.

## **2 § TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALA**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan työsopimus- tai oppisopimussuhteessa oleviin työntekijöihin seuraavissa puolustusvoimien työpaikoissa:

Kainuun Prikaati  
 Panssariprikaati  
 Uudenmaan Prikaati  
 Puolustusvoimien Johtamisjärjestelmäkeskus  
 Ilmasotakoulu  
 Merivoimien esikunta  
 Rannikkolaivasto  
 2. Logistiikkarykmentti  
 3. Logistiikkarykmentti  
 Järjestelmäkeskus

## **3 § TYÖSOPIMUS**

1. Työntekijän ottaa työhön se työnantajan edustaja, jonka tehtäviin työhön ottaminen säännösten mukaan kuuluu.
2. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kirjalliset työsopimukset.

3. Irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen ja lomauttamisen suorittaa se työnantajan edustaja, jonka tehtäviin työhön ottaminen säännösten mukaan kuuluu.

#### **4 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET**

##### *1. Vuorotyö*

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

##### *2. Varallaolo*

Varallaolosta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällaista varallaoloa ei lueta työajaksi. (YK:05974 PU:4776)

##### *3. Sotilaallinen harjoitus ja meripalvelus*

Valtion yleisen työehtosopimuksen työaikakorvauksia sekä puolustusministeriön ja Teollisuusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen erillisiä lisiä ja erinäisiä korvauksia koskevista määräyksistä poiketen maksetaan sotilaalliseen harjoitukseen ja meripalvelukseen osallistuvalla työntekijällä korvaukset noudattaen soveltuvin osin, mitä niistä puolustusvoimien siviilivirkamiesten osalta on tarkentavassa virkaehtosopimuksessa sovittu. (YK:04390 PU:4300, 4301, 4302; YK:05820 PU:4305, 4306; YK:07042 PU:7042, 7247; YK:04390 PU:4321, 4322, 4323, 4327, 4328, 4329, 4330, 4331, 4332; YK:17244 PU:7243, 7244, 7245, 7246)

#### **5 § PALKKAPERUSTEET**

Palkkausjärjestelmän ja palkkauksen osalta noudatetaan Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n työehtosopimusta siten kuin tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa palkkaussopimuksessa on sovittu.

#### **6 § PALKANMAKSU**

1. Kuukausipalkka maksetaan kerran kuukaudessa kunkin kalenterikuukauden viimeisenä työpäivänä, jolloin työpaikalla säännöllisesti työskennellään.
2. Lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana ja maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

3. Metallialan palvelusvuosilisä (Teknologiateollisuuden kohta 14.5) maksetaan vuosittain marraskuun 30. päivänä puolustusvoimien palkanmaksun yhteydessä.

## **7 § TYÖNTUTKIMUKSET**

1. Työpaikoille järjestettävien menetelmä- ja aikatutkimusten on katsottava periaatteessa tarkoittavan, paitsi työtulosten, myöskin työntekijäin ansioiden parantamista. Niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyissä eivät kuitenkaan saa aiheuttaa työntekijäin yllirasittumista eivätkä vaikuttaa haitallisesti heidän ansiotasoonsa.
2. Luottamusmiehelle on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä menetelmä- tai aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä. Työntekijälle on ilmoitettava häneen välittömästi kohdistuvasta tutkimuksesta.
3. Niillä työpaikoilla, joilla työnantaja käyttää työntutkimuksia, on työnantajan annettava työntekijöiden edustajille riittävä selvitys tutkimustavoista sekä siitä, miten niitä mahdollisesti sovelletaan työntekijöiden palkkaukseen.

## **8 § LAKISÄÄTEISET TERVEYSTARKASTUKSET**

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen työnantajan velvollisuudeksi säädetystä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä työterveyshuoltolain (1383/2001) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman viraston tai laitoksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja korvauksen myös välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Nämä matkakustannusten korvaukset maksetaan työntekijöiden matkakustannusten korvaamisesta kulloinkin voimassa olevien sopimusmääräysten mukaisesti.

## **9 § SUOJAVAATETUS JA SUOJAJALKINEET**

Työnantaja hankkii työntekijöille suojavaatetuksen ja suojajalkineet pääesikunnan antamien ohjeiden mukaisesti. Tarvittaessa sopijaosapuolet neuvottelevat suojavaatetus- ja suojajalkineasioista. (YK:07314 PU:7314)

## **10 § PALKATON VAPAA TYÖSTÄ**

Työntekijälle voidaan perusteltujen henkilökohtaisten syiden vuoksi myöntää palkatonta vapaata työstä.

## **11 § LUOTTAMUSMIEHET**

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneella järjestöllä tai, mikäli järjestöllä on rekisteröityjä alayhdistyksiä tai ammattiosastoja, viimeksi mainituilla on oikeus asettaa työosaston työntekijöistä luottamusmies. Luottamusmiehen toimialue voi vaihtoehtoisesti käsittää myös koko työpaikan tai muun toiminnallisen alueen kuten varuskunnan.

2. Allekirjoittaneella järjestöllä tai sen rekisteröidyllä alayhdistyksellä taikka ammattiosastolla on oikeus nimetä edellä kohdassa 1. mainittu luottamusmies luottamusmiestehtävänsä lisäksi myös pääluottamusmieheksi. Pääluottamusmiehen toimialue käsittää työpaikan tai varuskunnan toimialueen.

3. Luottamusmies voi edustaa tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lisäksi muuta työsopimussuhteista sekä virkasuhteista henkilöstöä. Luottamusmiesten toimialueet eivät voi olla päällekkäisiä.

4. Edellä tarkoitettujen luottamusmiesten tulee olla perehtyneitä asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin.

5. Luottamusmiehen asettamista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on 1 kohdassa tarkoitetuille asianomaisen työpaikan tai toimialueen työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1 kohdassa tarkoitettun järjestön taikka sen rekisteröidyn alayhdistyksen tai ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

6. Asetetuista luottamusmiehistä on allekirjoittaneen järjestön tahi sen asianomaisen alayhdistyksen tai ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava paikalliselle työnantajalle. Luottamusmiehelle mahdollisesti asetetusta varamiehestä



on lisäksi ilmoitettava, missä tapauksessa hän toimii luottamusmiehen sijaisena.

7. Edellä 1 kohdassa mainitun järjestön, alayhdistyksen taikka ammattiosaston kanssa sovitaan siitä, mille mainitussa kohdassa tarkoitettulle toimialueelle luottamusmies valitaan. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa sopimuspuolten ratkaistavaksi.

8. Viraston tai laitoksen taikka luottamusmiehen toimialueen tai työpaikan toiminnan supistuessa tai laajentuessa tahi organisaatiomuutoksen johdosta voidaan luottamusmiesorganisaatiota tarvittaessa muuttaa osapuolten välisin neuvotteluin tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttuneita olosuhteita.

9. Luottamusmiehelle maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Palkkio euroa/kk
1 - 49 henkilöä	80,00 euroa
50 - 149 henkilöä	91,67 euroa (YK:04390 PU:2849)

Pääluottamusmies ja luottamusmies ovat velvollisia selvittämään työnantajalle edustamiensa henkilöiden lukumäärän. Edustettavien lukumäärä todetaan paikallisesti ennen palkkion maksamisen aloittamista ja kunkin kalenterivuoden tammikuun viimeisen päivän henkilömäärän mukaan.

Luottamusmiespalkkiota ei voida maksaa samalta kalenterikuukaudelta pääluottamusmiehelle tai luottamusmiehelle ja heidän varamiehilleen.

Milloin luottamusmiehen varamies hoitaa työnantajalle tehdyn ilmoituksen nojalla luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen tehtäviään vähintään kahden viikon jakson, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta luottamusmiehen sijasta hänen varamiehelleen.

10. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamisesta palkkiota 80,00 euroa kuukaudessa. (YK:04390 PU:4255)

## **12 § AMMATTIYHDISTYSKOULUTUS**

Työnantajan taloudellisesti tukemasta ammattiyhdistyskoulutuksesta osapuolet sopivat erikseen valtiovaraministeriön antamien ohjeiden ja valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräysten tarkoittamalla tavalla.

## **13 § TOIMITSIJAT**

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevista asioista käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen työmaan työnjohdolle. Asianomaisen työntekijäin liiton toimitsijavaltakirja käy tällöin toimitsijan valtuutuksen todisteena.
2. Toimitsijalla on oikeus saada työnantajalta ne asiatiedot, jotka ovat hänelle tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.
3. Mikäli ulkopuolisten pääsemiselle jollekin työpaikalle on asetettu rajoituksia, ei toimitsijoilla ole oikeutta päästä tällaiselle työpaikalle ilman erillistä lupaa.

#### **14 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN**

1. Työntekijän tulee häntä itseään koskevassa työsuhteeseen liittyvässä asiassa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.

2. Ellei asiaa ole voitu ratkaista työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, erimielisyys on pyrittävä selvittämään paikallisen työnantajan edustajan ja paikallisen luottamusmiehen välisin neuvotteluin ilman viivytystä.

Näistä neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, josta ilmenee erimielisyyden aiheena oleva asia sekä työnantajapuolen että työntekijäpuolen kanta asiaan perusteluineen.

3. Jos paikallisissa neuvotteluissa ei ole päästy yksimielisyyteen, asia voidaan saattaa työehtosopimuksen allekirjoittaneiden sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

Työehtosopimusosapuolten väliset neuvottelut erimielisyyttä koskevan asian ratkaisemiseksi on aloitettava ilman viivytystä.

4. Jos sopimusosapuolet eivät ole voineet päästä yksimielisyyteen erimielisyyden kohteena olevasta asiasta, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

5. Jos sopimusosapuolet eivät ole voineet päästä yksimielisyyteen neuvottelun alaisesta työehtosopimusasiasta, josta on sovittu valtion yleisessä työehtosopimuksessa, erimielisyysasia voidaan saattaa keskustason sopimusosapuolten ratkaistavaksi.

*Soveltamisohje:*

*Sopijaosapuolet antavat pyydettyessä paikallisille osapuolille neuvottelujen kaikissa vaiheissa ohjausta ja neuvontaa edistääkseen erimielisyyden*

*ratkaisemista työpaikalla. Erimielisyyden siirtämistä sopijaosapuolten ratkaistavaksi on pidettävä viimeisenä keinona.*

*Jos paikallisen neuvottelujärjestyksen noudattaminen on erimielisyysasiassa olennaisesti laiminlyöty, sopijaosapuolet voivat palauttaa asian työpaikalle neuvoteltavaksi.*

## **15 § TYÖRAUHA**

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkun tai muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

## **16 § ALLEKIRJOITUKSET**

Tämän työehtosopimuksen allekirjoituksella tulee samalla voimaan liitteenä oleva palkkaussopimus.

## **17 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA MUUT EHDOT**

Tämä sopimus on voimassa 30.11.2021 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Tämän sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan 19.2.2020 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta tai paikallisesti muusta sovittu.

### **SOPIMUKSEN SITOVUUS**

Sopimuksen hyväksyminen edellyttää Teollisuusliitto ry:n hyväksyntää.

Tämä sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Helsingissä 19. päivänä helmikuuta 2020

PUOLUSTUSMINISTERIÖ

TEOLLISUUSLIITTO ry

PUOLUSTUSMINISTERIÖ  
JA  
TEOLLISUUSLIITTO ry

PALKKAUSSOPIMUS

19.2.2020 – 30.11.2021

TES: 270101

PL: 01

## 1 § METALLIALAN PALKKAUS

Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n työehtosopimuksesta noudetaan metallialan palkkauksen osalta seuraavia kohtia:

Kohta 8 (Työnvaativuus; töiden vaativuusryhmittely)

Kohta 9 (Pätevyys ja henkilökohtainen palkanosuus) kokonaisuudessaan

Kohta 11 (Työntekijän palkka) kokonaisuudessaan

Kohta 14 (Erilliset lisät ja palkkiot) 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 14.6

### Soveltamisohje (14.5)

*Palvelusvuosilisää laskettaessa työsuhteen kesto määräytyy sen mukaan, kuinka kauan työntekijä on ollut yhteensä puolustusvoimien palveluksessa. Palvelussuhteelta ei edellytetä yhdenjaksoisuutta.*

*Varusmiespalvelusta ja palvelusaikaa, jonka perusteella työntekijä saa jo eläkettä, ei lasketa palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi.*

Valtion yleisen työehtosopimuksen työaikamääräysten 20 §:ä (Eräät työaikalain alaisia tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt) ei sovelleta metallialalla puolustushallinnossa.

## 2 § MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA

1. Puolustusministeriön ja Teollisuusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden henkilökohtainen kuukausipalkka muodostetaan kunkin työntekijän henkilökohtaisesta aikatuntipalkasta, joka muodostuu työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta, henkilökohtaisesta palkan osuudesta sekä mahdollisesta aikapalkkaosuudesta, kertomalla edellä tarkoitettu aikatuntipalkka muuntokertoimella 176,6. Sama koskee aiemmin muunnettuun kuukausipalkkaan siirtyneitä työntekijöitä.

2. Muuntokerroin sisältää erillisenä maksettujen arkipyhäkorvausten, itsenäisyyspäivän, helatorstaiviikon lauantain ja työajan lyhennyskorvauksen vaikutuksen sekä vuosilomapalkan ja lomarahahan laskentaeroista johtuvan kompensoinnin.

3. Muut palkanosat kuten olosuhde-, ilta- ja yötyö- ja vuorotyölisät maksetaan erillisinä lisinä metallialan työehtosopimuksen mukaisesti. Sama koskee työpaikkakohtaisesti aiemmin sovittuja erillisiä lisiä.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen liitteenä olevat määräykset palkanmaksusta kuukausipalkkana poistetaan ja niiden sijasta noudatetaan valtion työehtojen työntekijöitä koskevia määräyksiä sekä tässä työehtosopimuspöytäkirjassa sovitulla tavalla muunnettuja kuukausipalkkoja.

Valtion työehtojen mukaisesti työaikakorvauksia kuten ylityökorvausta laskettaessa yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163 (valtion virka- ja työehtosopimus työajoista 26 §).

Työehtosopimuksen mukaista palvelusvuosilisää laskettaessa keskitunti-ansiona käytetään tuntia kohden laskettua aikapalkkaa, joka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

5. Yleiskorotus ja työkohtaisten palkkojen korotukset toteutetaan aina ensin 1 §:n mukaisesti muodostettuihin henkilökohtaisiin aikatuntipalkkoihin, jotka vasta sen jälkeen muunnetaan edellä sovitulla muuntokertoimella 176,6 kuukausipalkaksi.

### 3 § PALKAT

#### A. Palkkojen korotukset ja tarkistukset

Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2021

Palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

#### Erilliset lisät 1.3.2020 alkaen

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa

senttiä/tunti

60

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

senttiä/tunti

45

Vuorotyö, ilta- ja yötyö  
senttiä/tunti

Iltavuoro 121

yövuoro 222

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä  
senttiä/tunti

222

**Erilliset lisät 1.2.2021 alkaen**

Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa

senttiä/tunti

61

Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

senttiä/tunti

46

Vuorotyö, ilta- ja yötyö  
senttiä/tunti

Iltavuoro 123

yövuoro 226

Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä  
senttiä/tunti

226

**LIITE**

Tämän palkkaussopimuksen liitteenä on Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisestä työehtosopimuksesta tämän palkkaussopimuksen 1 §:n mukaan noudatettavat kohdat.

TEKNOLOGIATEOLLISUUS ry:n  
ja  
TEOLLISUUSLIITTO ry:n  
välinen  
**TYÖEHTOSOPIMUS**  
4.1.2020 – 30.11.2021

-----  
**II TYÖPALKAT**

**Kohta 8**

**Työn vaativuuden määrittäminen**

Työnvaativuuden määrittämisen tarkoituksena on selvittää työpaikalla tehtävien töiden ja työtehtävien keskinäiset vaativuudet. Määritetyn työnvaativuuden tulee vastata työn todellista vaativuutta. Työn ja työolosuhteiden muuttuessa määritetään työnvaativuus uudelleen.

Työpaikalla käytetään vain yhtä määrittämistapaa. Perusmäärittämistapana on töiden vaativuusryhmittely (TVR).

*Soveltamisohje:*

*Käytössä oleva, paikallisesti sovittu työnvaativuuden määrittämistapa voidaan irtisanoa päättymään kuuden kuukauden siirtymäkauden kuluttua, jos siihen on perusteltu syy.*

*Työn-vaativuus-työryhmä*

Töiden vaativuusryhmittelyä (TVR) käytettäessä töiden vaativuuden määrittely perustuu paikallisen työnvaativuusryhmän suorittamaan ohjetöiden vaativuuksien määrittelyyn. Työnvaativuusryhmän muodostavat yhteisesti sovitun koulutuksen saaneet työnvaativuuden määrittelyyn perehtyneet, paikalliset olosuhteet ja työt tuntevat henkilöt.

Mikäli työnvaativuusryhmän jäsenet vaihtuvat, työnantajan tulee huolehtia siitä, että uudet jäsenet saavat sovitun koulutuksen.

Työntekijöiden edustajilla on oikeus osallistua työn vaativuuden määrittämiseen.

Työnvaativuusryhmä toimii työnvaativuuteen liittyvissä ylläpito- ja seurantakysymyksissä tarvittaessa kokoontuvana asiantuntija-ryhmänä. Ryhmän tulee käsitellä asiat tarpeetonta viivytystä välttäen. Ryhmä kokoontuu kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

*Selvitys  
työn-tekijöille*

Työnantajan tulee kaikissa tapauksissa antaa työntekijöille riittävä selvitys ja koulutus työnvaativuuden määrittämistavasta ja määrittämisessä noudatettavista periaatteista.

**Töiden vaativuusryhmittely**

Työn vaativuuden määrittämisessä edetään seuraavasti:

1. Valitaan ohjetyöt (otetaan edustava näyte kaikista työpaikalla esiintyvistä töistä).

*Soveltamisohje:*

*Työnvaativuuksien määrityksen perustana ovat ohjetyöt, joiden tulee olla siten valittuja ja rajattuja, että ne mahdollistavat työnvaativuuksien vertailtavuuden työpaikan eri osastoilla ja eri töissä. Liittojen yhteisesti laatimassa koulutusaineistossa on esimerkkejä työnkuvauksista.*

2. Laaditaan ohjetöiden työnkuvaukset. Työnkuvaukset on tehtävä niin tarkasti, että jälkepäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset ja varmistua järjestelmän yhdenmukaisesta soveltamisesta yrityksen eri osastoilla.
3. Määritetään ohjetöiden työnvaativuus.

Työnvaativuustyöryhmä määrittää ohjetöiden työnvaativuudet seuraavien työnvaativuustekijöiden perusteella:

### **Työn vaatima oppimisaika**

#### *Oppimisaika*

Oppimisajalla tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatima suoritusturvamus, normaali suoritustaso ja työnkulun edellyttämä harkinta keskimäärin saavutetaan. Oppimisaika määritetään työkohtaisesti selvittämällä, mikä on tarpeellisen koulutuksen ja käytännön kokemuksen vaatima aika.

Oppimisajan määrityksessä perusteena on yksinomaan työn vaatima oppimisaika.

Oppimisaika ei määräydy työntekijän työssäoloajan ja/tai koulutuksen perusteella.

Oppimisajan osalta käytetään viittä porrasta. Työt sijoitetaan näille portaille sen perusteella, kuinka paljon kukin työ vaatii oppimisaikaa.

Kuvaus	Oppimisaika	Pisteet
Työtä voi tehdä ilman erityistä ammattikoulutusta lyhyen työpaikalla tapahtuvan opastuksen jälkeen.	alle 3 kk	3
Työtä voi tehdä lyhyehkön oppimisajan jälkeen. Töiden yksityiskohtainen opastaminen on melko vaikeaa.	≥ 3-12 kk	6
Työnteon yhteydessä joudutaan toisiinsa suunnittelemaan suorituksen yksityiskohtia ja/tai valitsemaan työmenetelmä joistakin mahdollisista vaihtoehdoista.	> 1-2 v	9
Työ edellyttää valmiutta tehdä valintoja työn yksityiskohtaisesta suoritustavasta.	>2-4 v	12
Työ edellyttää harkintaa koskien työn yksityiskohtaista suorittamista.	yli 4 v	15

### **Työn edellyttämä vastuu**

#### *Vastuu*

Työn edellyttämällä vastuulla tarkoitetaan sitä vastuuta, joka työn-tekijälle aiheutuu työn itsenäisyydestä, turvallisuudesta, tuotteesta tai suoritteesta ja työvälineistä.

Työn edellyttämä vastuu on kokonaisvastuun perusteella jaettu kolmeen portaaseen.



Kuvaus	Vastuu	Pisteet
Työ edellyttää normaalia huolellisuutta ja tarkkuutta.	normaali	1
Työ edellyttää melkoista huolellisuutta ja tarkkuutta.	melkoinen	3
Työ edellyttää suurta huolellisuutta ja tarkkuutta. Työlle on ominaista itsenäisten ratkaisujen teko.	suuri	5

### Työolosuhteet

#### Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan niitä työssä esiintyviä häirtatekijöitä, jotka aiheutuvat kuormituksesta; työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta ja olosuhteista; melusta, lämpötilasta, likaisuudesta ja ilman epäpuhtauksista.

Vaativuusportaan määrittäminen tapahtuu työolosuhteista aiheutuvan kokonaishaitan perusteella.

Kuvaus	Olosuhteet	Pisteet
Ei mainittavia häirtatekijöitä.	hyvät	2
Työssä esiintyy häirtatekijöitä, mutta ei häiritsevässä määrin.	normaalit	4
Työ on melko raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy häiritsevässä määrin olosuuhdehaittoja.	vaikeahkot	6
Työ on raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy työntekoa haittaavia olosuuhdehaittoja.	vaikeat	8
Työ on erittäin raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy erittäin voimakkaasti työntekoa haittaavia olosuuhdehaittoja.	erittäin vaikeat	10

#### 4. Sijoitetaan ohjetyöt työnvaativuusryhmiin.

#### Työn-vaativuus-ryhmä

Työpaikan ohjetyöt sijoitetaan oppimisajasta, vastuusta ja työolosuhteista saatujen summapistemäärien perusteella työnvaativuusryhmiin.

Työnvaativuusryhmien lukumäärä on yhdeksän ellei työpaikalla toisin sovita.

Työnvaativuusryhmien määrittämisessä ensimmäisen vaativuusryhmän alaraja on kuusi pistettä ja yhdeksännen vaativuusryhmän alaraja 24 pistettä. Muut vaativuusryhmät määrittyvät näiden pisteiden kautta kulkevan suoran avulla.

*Soveltamisohje:**Vaativuusryhmien pisterajat ovat seuraavat:**Työnvaativuusryhmä Pisteet*

1	6 - 8
2	9 - 10
3	11- 12
4	13 - 14
5	15 - 17
6	18 - 19
7	20 - 21
8	22 - 23
9	24 -

*Uudistetut määräykset otetaan käyttöön seuraavan töiden vaativuuden ylläpidon yhteydessä, ellei toisin sovita.*

5. Määritetään muiden kuin ohjetöiden työnvaativuus. Tämä määrittäminen tapahtuu vertailemalla muita töitä ohjetöihin.
6. Ylläpito. Töiden vaativuusryhmittely on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla.

*Ylläpito*

Määritetyn työnvaativuuden tulee vastata työn todellista vaativuutta. Työn ja työolosuhteiden muuttuessa määritetään työn vaativuus uudelleen. Tämän uuden määrittämisen perusteella tarkistetaan työn sijoittumista töiden vaativuusryhmittelyyn.

**Työkohtaiset tuntipalkat***Työkohtaiset tuntipalkat*

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/t) ovat **1.3.2020 alkaen seuraavat:**

Työnvaativuusryhmittely

snt/t

TVR1	912
TVR2	958
TVR3	1005
TVR4	1056
TVR5	1109
TVR6	1164
TVR7	1222
TVR8	1283
TVR9	1347

Käytettäessä yhdeksää työnvaativuusryhmää työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/t) ovat **1.2.2021 alkaen seuraavat:**

Työnvaativuusryhmittely

snt/t

TVR1	930
TVR2	977
TVR3	1025
TVR4	1077
TVR5	1130
TVR6	1187
TVR7	1246
TVR8	1309
TVR9	1374

**Kohta 11  
Työntekijän palkka**

*18 vuotta täyttänyt työntekijä*

**Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä**

*Työntekijän peruspalkka*

**Työntekijän peruspalkka**

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkan osuus työntekijän työkohtaiseen palkan osuuteen.

**Työkohtainen palkan osuus**

*Työkohtainen palkan osuus*

Työntekijän työkohtainen palkan osuus määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella. Em. palkan osuuden suuruus määräytyy sen työnvaativuusryhmän työkohtaisen tuntipalkan perusteella, johon kuuluvat työt edustavat suurinta osuutta tehdyistä töistä.

*Soveltamisohje:*

*Erityistapaukset*

*Mikäli mikään työnvaativuusryhmä ei muodostu selvästi suurimmaksi ja työntekijä tekee useampaan kuin kahteen työnvaativuusryhmään kuuluvia töitä, tulee määrittäjäjakson olla puoli vuotta. Ellei mikään työnvaativuusryhmä tällöinkään muodostu selvästi*

suurimmaksi, määritetään työnvaativuusryhmä tehtyjen töiden ajallisesti painotetun keskiarvon avulla.

Ohjeena töitä jaettaessa on pidettävä sitä, että työntekijälle ohjataan sellaisia töitä, jotka vastaavat hänelle säännönmukaisesti kuuluvien töiden vaativuutta.

Töiden ohjauksen periaatteena on myös se, että työntekijälle pyritään ohjaamaan hänen työsuoritustensa paranemisen myötä vaativampia töitä.

### **Palkkaryhmät**

*Palkkaryhmät ja niiden määritelmät*

Palkkaryhmät ovat A, B ja C:

- A** Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät erittäin vaativia ammattitöitä.
- B** Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät vaativia ammattitöitä.
- C** Tähän ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka pääasiassa tekevät tavanomaisia ammattitöitä.

*Soveltamisohje:*

*Erittäin vaativia ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 7, 8 ja 9.*

*Vaativia ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 4, 5 ja 6.*

*Ammattitöitä ovat työt, jotka sijoittuvat töiden vaativuusryhmittelyssä portaille 1, 2 ja 3.*

### **Henkilökohtainen palkan osuus**

*Henkilökohtainen palkan osuus*

Henkilökohtainen palkan osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella. Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus.

*Soveltamisohje:*

*Ammatinhallinta*

*Ammatinhallinta määritetään tarkastelemalla työntekijän taitoa suoriutua työn tekemiseen liittyvistä työskentelytapaa ja työmenetelmää sekä niiden kehittämistä koskevista valintatilanteista.*

*Monitaitoisuus*

*Monitaitoisuus määritetään arvioimalla työntekijän kykyä ja käytettävyyttä tehdä erilaisia töitä organisaatiossa sekä valmiutta kehittää näitä taitoja.*

*Työtulos*

*Työtulos määritetään vertaamalla työntekijän aikaansaamaa työtulosta työlle määritellyyn normaaliin työtulokseen.*

*Huolellisuus*

*Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työtuntijärjestelmästä poiketa ilman hyväksyttyä syytä.*

**Soveltamisohje:**

*Sopijaosapuolet suosittavat, että ammatinhallinnan ja monitaitoisuuden määrityksessä otetaan myös huomioon työntekijän kyky ja käytettävyyys muiden työntekijöiden opastamisessa ja perehdyttämisessä.*

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä työntekijän peruspalkkana käytetään työkohtaista palkan osuutta.

**Soveltamisohje:**

*Työntekijöiden henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittäminen tehdään esimiehen suorittaman ammatinhallinnan, monitaitoisuuden, työtuloksen ja huolellisuuden määrittelyn perusteella.*

*Työntekijän henkilökohtaisen palkan osuuden tulee vastata hänen ammatinhallintaansa, monitaitoisuuttaan, työtulostaan ja huolellisuuttaan. Tämä todetaan säännöllisin väliajoin tapahtuvissa uudelleenmäärityksissä.*

*Työnantaja laatii paikallisen mittausjärjestelmän, jonka sisältö käsitellään työntekijöiden edustajien kanssa.*

*Mittausjärjestelmää laadittaessa työn kannalta merkityksellisistä tekijöistä ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus valitaan vähintään kaksi työpaikkakohtaiseen mittausjärjestelmään. Tekijä voidaan tarvittaessa jakaa kahteen alatekijään ellei ole perusteltua tarvetta jakaa useampaan.*

*Koulutuksen avulla esimiehille annetaan riittävä osaaminen järjestelmän oikeaan käyttöön ja soveltamiseen.*

**Selvitys  
työntekijälle**

Työpaikalla selvitetään jokaiselle työntekijälle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastuvat.

Työntekijälle selvitetään henkilökohtaisen palkan osuuden määräytymisperiaatteet.

**Määrä**

Henkilökohtainen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 5 % ja enintään 26 % työntekijän työkohtaisesta palkan osuudesta.

Työntekijöiden henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittäminen on riippumaton työn tai työtehtävän vaativuudesta. Tämä tarkoittaa sitä, että sekä vaativissa että vähemmän vaativissa töissä ja työtehtävissä voi esiintyä eritasoisia pätevyksiä.

**Porrastus-  
ryhmät**

Työpaikkakohtaisesti työntekijöille määriteltävien henkilökohtaisten palkan osuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 12 - 18 prosentin välillä. Keskiarvon toteutuminen todetaan kaikkia työntekijöitä koskevien määritysten yhteydessä.

Porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä. Alle 30 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.

**Soveltamisohje:**

*Henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittämisessä on käytettävä porrastusryhmittäin koko sovellutusaluetta 5 – 26 %. Mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, sen todennäköisemmin henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastus on normaalijakautuman kaltainen.*

*Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys henkilökohtaisten palkan osuuksien porrastuksesta (Luottamusmiessopimus).*

**Opiskelijat, alle 18-vuotiaat työntekijät, harjoittelijat ja työrajoitteiset****Opiskelijat, nuoret työntekijät ja harjoittelijat**

Opiskelijoille maksetaan osaamisen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella vähintään portaan 2 mukaista tuntipalkkaa.

*Nuoret  
työntekijät*

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat porrastetaan syntymävuoden perusteella. Työntekovuoden aikana 15 vuotta täyttävälle työntekijälle maksetaan portaan 1 mukaista palkkaa.

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (senttiä/t) ovat:

**1.3.2020 alkaen:**

	snt/t	euroa/kk
Porras 1	788	1374
Porras 2	827	1442
Porras 3	869	1514
Porras 4	912	1590

**1.2.2021 alkaen:**

	snt/t	euroa/kk
Porras 1	803	1400
Porras 2	844	1470
Porras 3	886	1544
Porras 4	930	1621

Kohdassa 8.1 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työsuhhteissa olevien harjoittelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta.

18 vuotta täyttäneiden harjoittelijoiden aikapalkan on kuitenkin oltava vähintään alimman työnvaativuusryhmän suuruinen.

**Soveltamisohje:**

*Opiskelijoilla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhhteissa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita.*

*Mikäli opiskelija, alle 18-vuotias työntekijä tai harjoittelija tekee suorituspalkkatyötä, hänen palkkauksessaan noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, mikäli toisin ei sovita.*

*Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelijapalkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.*

### **Työrajoitteiset**

#### *Työrajoitteiset*

Kohdassa 8.1 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.

### **Kohta 11.2 Palkkaustavat**

#### *Palkkaustavat*

Palkkaustavat jaetaan aikapalkkaan ja suorituspalkkoihin.

Suorituspalkkaustapoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

Käytettävät palkkaustavat

1. liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat, soveltamisohjeessa mainitut palkkaustavat
2. paikallisesti työnantajan ja työntekijäpuolen välillä sovitut ja kirjatut palkkaustavat
3. työkohtaisesti työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai asianomaisten työntekijöiden välillä sovittu palkkaustapa. Tämä palkkaustapa tulee saattaa luottamusmiehelle tiedoksi.

*Soveltamisohje:*

*Liittojen yhteisesti laatimat ja sopimat palkkaustavat ovat:*

*1 Aikapalkka*

*2 Suorituspalkka*

*2.1 Suora urakka*

*2.2 Osaurakka*

<i>1 kiinteä osuus</i>	<i>75 %</i>
<i>muuttuva osuus</i>	<i>25 %</i>
<i>2 kiinteä osuus</i>	<i>50 %</i>
<i>muuttuva osuus enintään</i>	<i>50 %</i>

*2.3 Palkkiopalkka*

<i>1 kiinteä osuus</i>	<i>85 %</i>
<i>muuttuva osuus</i>	<i>15 %</i>
<i>2 kiinteä osuus</i>	<i>70 %</i>
<i>muuttuva osuus</i>	<i>30 %</i>
<i>3 muuttuva osuus enintään</i>	<i>30 %</i>

*Osaurakan ja palkkiopalkan kiinteä osuus voi olla joko työkohtainen tai työ- ja henkilökohtainen. Kiinteän osuuden henkilökohtainen osa porrastetaan tuotannon sujumisen kannalta keskeisten tekijöiden, kuten esim. monitaitoisuuden perusteella.*

*Mikäli työnantajan ja asianomaisen työntekijän välillä ei päästä yksimielisyyteen työhön sovellettavasta palkkaustavasta, käytetään paikallisten osapuolten tai liittojen välillä sovittuja palkkaustapoja.*

*Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko käytetty palkkaustapa kohtien 1 ja 2 palkkaustapojen mukainen, asia tulee selvittää työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.*

**Palkkaustavan  
valinta**

Työkohtaisen palkkaustavan valinta perustuu työn ominaisuuksiin ja teknillisiin edellytyksiin. Näitä ovat mm. työn luonne, työmenetelmä ja sen vakiintuneisuus, suoritusnormien täsmällisyys sekä tuotannon häiriöt.

Käytettyjen palkkaustapojen rakenteesta tulee antaa työntekijälle riittävän yksityiskohtainen kirjallinen selvitys, jos hän sitä pyytää.

**Aikapalkka**

**Aikapalkka**

Aikapalkkatyöstä maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka, joka on vähintään peruspalkan suuruinen.

*Soveltamisohje:*

*Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta aikapalkkaosuudesta.*

*Aikapalkkaosuuksien tulee tukea peruspalkan määrittämisessä noudatettavia periaatteita. Osuus voidaan porrastaa esimerkiksi henkilökohtaisen palkan osuuden periaatteiden mukaisesti.*

*Työntekijälle vahvistettua henkilökohtaista aikapalkkaa ei hänen peruspalkkansa muuttuessa muuteta aiempaa pienemmäksi ilman työehtosopimuksissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.*

**Aikapalkkojen  
kehitys**

Työpaikoilla, joilla on käytössä sekä aika- että suorituspalkkoja, aikapalkkaisten ja suorituspalkkaisten työntekijöiden palkkojen kehitys todetaan vuosittain pääluottamusmiehen kanssa käytävissä keskusteluissa. Mikäli palkkojen kehityksissä havaitaan merkittäviä eroja, erojen syyt selvitetään ja tehdään mahdollisia korjauksia.

*Soveltamisohje:*

*Aika- ja suorituspalkkojen kehitys todetaan esimerkiksi pääluottamusmiehelle luottamusmiessopimuksen 6 §:n mukaan annettavien IV vuosineljänneksen palkkatilastotietojen perusteella tilastojen valmistuttua, mikäli paikallisesti ei sovita muusta tarkasteluajankohdasta.*

**Suorituspalkka**

**Suorituspalkka**

Suorituspalkkatyön hinnoittelu perustuu tehtävän työn työkohtaiseen tuntipalkkaan ja suoritusnormiin.

**Hinnoitteluperuste  
ja -säännöt**

Urakkatyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

Palkkiotyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän palkka on hänen aikaansaadessaan normaalin palkkiotyötuloksen 15 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

*Soveltamisohje:*

*Työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 % työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi myös*



*sellaisissa palkkiopalkkatöissä, joissa työntekijän normaalia urakatyö-  
vauhtia vastaava työmäärä voidaan määrittellä esimerkiksi työnmit-  
tauksen avulla.*

*Kaikissa muissa palkkiopalkkatöissä tulee normaalia palkkiotyötulosta  
vastaavan hinnoittelupalkan olla 15 % työn työkohtaista tuntipalkkaa  
korkeampi. Tämän kappaleen mukaisten palkkiopalkkojen perusteita  
ovat mm:*

- koneen tai prosessin käyttöaste tai saanto
- raaka-aineiden säästö
- energian (esim. veden, sähkön tai ilman) säästö.

*Tietojen  
saantioikeus*

Työntekijällä on ennen suorituspalkkatyön aloittamista ja yksikköhinnasta sopimista oikeus saada tiedot työn palkkaperusteista ja palkan muodostumisesta.

*Soveltamisohje:*

*Suorituspalkkatyö on etukäteen rajattu, tarkoituksenmukainen työko-  
konaisuus, jonka suuruus riippuu tuotannon ohjauksesta. Se voi poi-  
keta valmistuserän suuruudesta.*

*Suorituspalkkatyön määrä ilmoitetaan työntekijälle ennen työn alka-  
mista yksikköhinnan määrittelyn perustana olevina yksikköinä tai se  
rajataan päättymään tiettyyn kellonaikaan, esimerkiksi työvuoron  
päättymiseen. Niiden suorituspalkkatöiden osalta, joissa työn määrää  
ei voida ennalta ilmoittaa, selvitetään tehdyn työn määrä palkanmak-  
sukausittain.*

*Työntekijälle tai työntekijäryhmälle annettavasta kirjallisesta työmää-  
räimestä tulee ilmetä sekä suorituspalkkatyön määrä että yksikkö-  
hintaa.*

*Yksikköhinnasta  
sopiminen*

Työnantaja sopii suorituspalkkatyön yksikköhinnan ennen työn alkamista sen työntekijän tai niiden työntekijöiden kanssa, joille suorituspalkkatyö tarjotaan. Välttämättömän syyn vaatiessa yksikköhinta voidaan sopia myös työn kuluessa, kuitenkin viimeistään ennen kuin puolet ko. työstä on tehty.

Jos tehtävän työn yksikköhinnasta ei päästä sopimukseen, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista hinnoittelua.

*Yksikköhinnan  
pysyvyys*

Hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään yksikköhinta ennallaan. Yksikköhinnan tulee vastata todellisia olosuhteita ja menetelmiä.

*Ryhmä-  
suoritus-  
palkan  
jako*

Ryhmäkohtaisissa suorituspalkoissa saa työntekijä, ellei toisin sovita, osuutensa muuttuvasta palkan osuudesta suhteessa työkohtaisen palkan osuutensa suuruuteen ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut ryhmätyöhön. Työntekijät voivat myös keskenään sopia muuttuvan palkan osuuden tasajaosta.

*Palkkatakuu*

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään peruspalkka.

*Suoritus-  
palkkatyön  
keskeytyminen*

Jos työntekijän suorituspalkkatyö keskeytyy eikä seuraavaa työtä tehdä suorituspalkalla, maksetaan hänelle tästä työstä henkilökohtaista aikapalkkaa.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Suoran  
urakan kes-  
keyttäminen  
työnantajan  
määräyksestä*

*Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloit-  
tamansa sovitun suoran urakan muun työn takia ilman ennakkotietoa*

*eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää suorituspalkalla, maksetaan työntekijälle tästä työstä hänen keskituntiansionsa mukainen palkka, kuitenkin enintään kuudelta työpäivältä.*

## **Kohta 14 Erilliset lisät**

### **14.1 Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa**

Työolosuhteet otetaan huomioon työn vaativuutta määriteltäessä.

*Tilapäinen  
poikkeama*

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä poikkeamaa, jota ei ole otettu huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, maksetaan haitan suuruuden perusteella määriteltyä erillistä lisää.

Lisä on 1.3.2020 alkaen enintään 60 senttiä tunnissa. Lisä on 1.2.2021 alkaen enintään 61 senttiä tunnissa.

*Soveltamisohje:*

*Erillistä lisää maksetaan niiltä tunneilta, jolloin tilapäistä poikkeamaa työolosuhteissa esiintyy.*

### **14.2 Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus**

*Poikkeuksellinen  
haitta tai  
hankaluus*

Jos työskentelyolosuhteissa esiintyy sellaista poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta, jota ei voida ottaa huomioon työn vaativuutta määriteltäessä, työntekijälle maksetaan haitan suuruuden perusteella erillistä lisää.

Lisä on 1.3.2020 alkaen vähintään 45 senttiä tunnissa. Lisä on 1.2.2021 alkaen vähintään 46 senttiä tunnissa.

*Soveltamisohje:*

*Tässä momentissa tarkoitettu lisä maksetaan niiltä tunneilta, jolloin poikkeuksellista haittaa tai hankaluutta esiintyy.*

### **14.3 – 14.4 Vuorotyö, ilta- ja yötyö**

*Vuorotyö*

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää (senttiä/t) 1.3.2020 alkaen seuraavasti

Iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	121 senttiä/t
Yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	222 senttiä/t

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta vuorotyölisää 1.2.2021 alkaen seuraavasti:

Iltavuoro	(esim. klo 14 - 22)	123 senttiä/t
Yövuoro	(esim. klo 22 - 06)	226 senttiä/t

Vuorotyölisä voidaan vuoroja kohti jakaa toisinkin, mutta vuorokautta kohti maksettavan lisäkorvauksen on yhteensä vastattava yllä mainittuja määriä.

*Ilta- ja  
yötyö*

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, maksetaan

- klo 18-23 välisenä aikana tehdystä työstä iltavuoron lisää vastaava korvaus ja

- klo 23-06 välisenä aikana tehdystä työstä yövuoron lisää vastaava korvaus.

*Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä*

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan hänen kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 1.3.2020 alkaen 222 senttiä/tunti. Lisän suuruus 1.2.2021 alkaen on 226 senttiä/tunti.

#### 14.5 Palvelusvuosilisä

*Palvelusvuosilisä*

Metallialan palvelusvuosilisä maksetaan vuosittain marraskuun 30. päivänä puolustusvoimien palkanmaksun yhteydessä, sen mukaan kuinka kauan hänen työsuhteensa on marraskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisänä	maksettava	euromäärä
	lasketaan kaavasta:		
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA		
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA		
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA		
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA		

kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä

KTA palvelusvuosilisää laskettaessa keskitunti-ansiona käytetään tuntia kohden laskettua aikapalkkaa, joka lasketaan siten, että henkilökohtaisena aikapalkkana oleva kuukausipalkka jaetaan luvulla 169.

*Soveltamisohje:*

*Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.*

*Perusteen toteaminen*

Se, kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

*Soveltamisohje:*

*Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perusteen toteamishetken (30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-aikainen, kerrotaan tätä vastaava suhteellinen osuus palvelusvuosilisästä osa-aikatyön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.*

*Työsuhteen päättymisen*

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä maksettiin.

#### **14.6 Ammattitutkintopalkkiot**

*Ammatti-  
tutkinto-  
palkkio*

Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa yhdessä sovitun metallialan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on:

Ammattitutkinto	200 euroa
Erikoisammattitutkinto	300 euroa

## LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

**Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot**

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot.

*A. Henkilötiedot*

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai työnvaativuusryhmä

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista työntekijöistä annetaan edellä 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomautustapauksissa.

*B. Tilastotiedot palkoista ja työtunneista sekä tiedot palkkarakenteesta***I. Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä:**

1. Keskimääräisen tuntiansion ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhteellisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia
  - a) aikapalkkatyössä,
  - b) urakkatyössä,
  - c) osaurakka- ja palkkiotyössä sekä
  - d) palkkaustavasta riippumatta.
2. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhteellisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
3. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhteellisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.
4. Keskimääräisen kokonaistuntiansion, joka sisältää kaikki tehdyiltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.
5. Tiedot tehdyistä työtunneista, työajan prosentuaalisesta jakautumisesta palkkaustavoittain (aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotyö) ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kaikista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin (A, B ja C) erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä. Tiedot annetaan II ja IV vuosineljännekseltä sen jälkeen, kun työpaikkoja koskevat palkkatilastot ovat valmistuneet.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijöitä on alle 6, ei tietoja kuitenkaan anneta.

Lisäksi pääluottamusmies saa tiedot käytetyistä palkkaustavoista, työntekijöiden prosentuaalisesta jakautumisesta eri työnvaativuusryhmiin ja palkan henkilökoh- taisten osuuksien porrastuksesta porrastusryhmittäin.

## II. Työpaikat, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 30 henkilöä:

1. Keskimääräisen tuntiansion erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia ja perustellusta syystä myös keski- määräisen tuntiansion ilman erillisiä lisiä palkkaustavoittain.
2. Tiedot tehdyistä työtunneista ja ylityön prosentuaalisesta osuudesta kai- kista työtunneista.

Keskimääräistä tuntiansiota sekä työtunteja koskevat tiedot annetaan kaikista työntekijöistä yhteensä II ja IV vuosineljännekseltä.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä.

Lisäksi pääluottamusmies saa tiedot käytetyistä palkkaustavoista, työntekijöiden jakautumisesta eri työnvaativuusryhmiin ja palkan henkilökohtaisten osuuksien porrastuksesta porrastusryhmittäin.

### *C. Työvoimatiedot*

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mah- dollisten osa-aikatyöntekijöiden (erikseen miesten ja naisten) lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot anne- taan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voi- daan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

### *D. Hinnoitteluperusteet*

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten esimerkiksi suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkaustavoissa käytettävien olosuhdelisien määräy- tymis- ja laskentasääntöihin.

### *E. Hätä- ja ylityöluettelo*

Pääluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

### *F. Aliurakoitsijoista ilmoittaminen*

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoit- sijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Pääluottamusmiehelle annetaan pyydettyä tiedonkulun ja neuvottelusuhteiden edistämiseksi myös edellä tarkoitettujen aliurakoitsijoiden pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua koskevat yhteystiedot, mikäli ne ovat yrityksen käytettä- vissä.

### *G. Tietojen luottamuksellisuus*

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

#### *H. Ulkopuolisen työvoiman käyttö*

Ulkopuolista työvoimaa käytettäessä voi syntyä perusteltu epäily, että tilaajan sopimuspuoli ei hoida lakisääteisiä tai työehtosopimukseen perustuvia velvoitteita.

Tilaajan tulee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa arvioida asiantilaa ja sen ratkaisemiseksi tarpeellisten tietojen hankkimista sekä sen perusteella ryhtyä toimenpiteisiin selvitysten hankkimiseksi. Tilaajan pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hankittuihin selvityksiin.