

TYÖEHTOSOPIMUKSEN NEUVOTTELUTULOSTA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Aika ja paikka 3.4.2025 Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Teknologiатеollisuuden työnantajat ry Johanna Laine Juha Vuorisalo Ville Leppäniemi	Ylemmät toimihenkilöt YTN ry Teemu Hankamäki Ville-Veikko Rantamäula Riku Salokannel
-------	---	--

1§ Neuvottelutuloksen toteaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään 3.4.2025 saavutettu tämän pöytäkirjan liitteiden 1-2 mukainen neuvottelutulos uudeksi teknologiатеollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskevaksi työehtosopimukseksi.

2§ Sopimuksen voimaantulo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan allekirjoituspäivänään.

Uuden sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan työehtosopimuksen voimaantulopäivästä alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu.

3§ Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa x.x.2025 alkaen 30.11.2027 saakka ja sen jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajoin. Sopimuskauden päätyttyä ovat sopimuksen määräykset kuitenkin voimassa siihen asti, kunnes edellä mainitun sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 elokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiатеollisuudessa. Arviointiin 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.


4§ Neuvottelutuloksen sitovuus




Sovittiin, että mikäli nyt saavutettu neuvottelutulos ei osapuolten järjestökäsittelyn jälkeen muuttumattomana johda työehtosopimuksen syntymiseen, raukeaa nyt allekirjoitettu neuvottelutulos.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

5§ Allekirjoitukset

Sovittiin, että kaikki läsnäolijat tarkastavat ja allekirjoittavat tämän pöytäkirjan.

Schanna ✓

Julka Ni

**TYÖEHTOSOPIMUS, TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN TEKSTIT**

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	x.x.xxxx	
Paikka	Teknologiateollisuuden työnantajat ry, Eteläranta 10, Helsinki	
Läsnä	Teknologiateollisuuden työnantajat ry	Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
	Jarkko Ruohoniemi Johanna Laine Emma Stavén Juha Vuorisalo Ville Leppäniemi	Samu Salo Teemu Hankamäki Satu Tähkäpää Petteri Oksa Tuula Aaltola Hannu Hallamaa Kosti Hyyppä Jenni Lakso

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että liittojen välillä on tänään allekirjoitettu 3.4.2025 sovitun neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus liitteineen.

Sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan x.x.2025 alkaen, ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu.

2. Palkantarkistukset vuosina 2025-2027

2.1. Paikallinen palkkaratkaisu vuosina 2025-2027

Palkkaratkaisu yrityksessä toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopimalla ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla.

Palkkaratkaisusta tulee neuvotella paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai, ellei luottamushenkilöä ole valittu tai hän on estynyt, työehtosopimuksen 7.1.2. c-kohdassa tarkoitettua osapuolen kanssa. Ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita, paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti

- vuonna 2025 viimeistään 22.4.2025 mennessä
- vuonna 2026 viimeistään 13.2.2026 mennessä
- vuonna 2027 viimeistään 12.2.2027 mennessä.

Neuvottelujen osalta toimitaan seuraavasti:

- Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa neuvotteluosapuolelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä.
- Neuvotteluiden pohjaksi osapuolet toimittavat toisilleen esityksensä paikalliseksi palkkaratkaisuksi perusteineen.
- Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2.2. Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2025, ellei paikallista palkkaratkaisua

Työnantaja toteuttaa vuonna 2025 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 2,5 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Työnantaja toteuttaa 2,5 % kustannusvaikuttaisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden huhtikuun palkkasummasta luontoisetuineen. 1.1.2025 alkaen yrityksessä mahdollisesti toteutetut palkantarkistukset voidaan ottaa huomioon työehtosopimuksen mukaisissa palkantarkistuksissa. Jos yritykseen on palkattu uusi ylempi toimihenkilö 1.3.2025 tai sen jälkeen, hänen alkupalkkansa on voitu sopia sisältävän työehtosopimuksen mukaisen korotuksen.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia virheitä. Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdittaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylempien toimihenkilöiden palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 2,0 %.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2.3. Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2026, ellei paikallista palkkaratkaisua

Työnantaja toteuttaa vuonna 2026 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 2,9 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Työnantaja toteuttaa 2,9 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,9 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia virheitä. Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdittaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylempien toimihenkilöiden palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,5 %.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2.4. Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2027, ellei paikallista palkkaratkaisua

Työnantaja toteuttaa vuonna 2027 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 2,4 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Työnantaja toteuttaa 2,4 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,4 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia virheitä. Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdittaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylempien toimihenkilöiden palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,5 %.

taessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,5 %.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

3. Palkantarkistusmallin kehittämistyöryhmä

Liittojen yhteinen tavoite on, että ylempien toimihenkilöiden palkanmuodostus on toimivaa, oikeudenmukaista, läpinäkyvää, kannustavaa ja tuottavuutta tukevaa. Vahva tuottavuuskasvu luo mahdollisuuksia reaaliensioden ripeälle kasvulle. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi liitot pitävät tarpeellisena kehittää palkantarkistusmallia yksilölliseen ja yrityskohtaiseen suuntaan, kansainvälinen kilpailukyky ja toimialan erityispiirteet huomioon ottaen.

Yksilöllisen ja yrityskohtaisen palkantarkistusmallin toimivuus edellyttää, että palkantarkistusmalli on selkeä, johdonmukainen ja kannustava. Palkantarkistusmallin tulee tukea yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta, yhteistoimintaa yrityksessä sekä ylemmän toimihenkilön vaikutusmahdollisuuksia oman palkkansa kehittämiseen.

Työryhmä valmistele edellä mainitut tavoitteet huomioon ottaen ylemmille toimihenkilöille käyttöön otettavan palkantarkistusmallin sekä sen täytäntöönpanoa seuraavalle sopimuskaudelle. Työryhmä käynnistää toimintansa viipymättä työehtosopimuksen voimaantultua. Työryhmässä on yhtä monta edustajaa kummaltakin osapuolelta. Työryhmä laatii toimintasuunnitelman 30.9.2025 mennessä. Työryhmä esittelee toimintasuunnitelman ja raportoi työn etenemisestä säännöllisesti kohdassa 4 tarkoitetulle työehtosopimuksen kehittämistyöryhmälle.

Työryhmä jättää ehdotuksensa palkantarkistusmallista kehittämistyöryhmälle viimeistään 30.9.2026. Tämän jälkeen työryhmä viimeistelee mallin kehittämistyöryhmältä saamansa palautteen perusteella sekä valmistele mallin täytäntöönpanon vaatimat toimenpiteet. Työryhmä huolehtii palkantarkistusmalliin liittyvästä tarvittavasta yhteisestä tiedottamisesta, kouluttamisesta ja ohjeistuksista toimialalle.

Mikäli työryhmä ei saavuta yksimielisyyttä muusta palkantarkistusmallista 30.9.2026 mennessä, työehtosopimuksen liitteen 6 mukainen osapuolten sopima yksilötakuumalli tulee voimaan sellaisenaan ilman erillisiä lisämenettelyjä tämän työehtosopimuksen päättymistä seuraavalle sopimuskaudelle ainakin sen ensimmäiselle vuodelle. Mikäli tämän työehtosopimuksen sopimuskausi kestää kolme vuotta, niin palkantarkistusmallin kehittämistyöryhmän määräaika voidaan osapuolten sopimuksella pidentää 30.9.2027 saakka.

Kysymyksessä on palkantarkistusmallin kehittämistyöhön liittyvä uuden korotusmallin kokeilu, jonka toimivuutta työryhmä seuraa, analysoi ja dokumentoi. Työryhmä huolehtii liitteessä sovittuun palkantarkistusmalliin liittyvästä tarvittavasta yhteisestä tiedottamisesta, kouluttamisesta ja ohjeistuksista toimialalle.

Pelkästään tämän kokeilun perusteella yksilötakuumalliin ei voi vedota vakiintuneena käytäntönä.

Tämän kohdan ja liitteen 6 kirjaukset ovat voimassa niiltä osin kuin ne koskevat seuraavaa sopimuskautta, vaikka X.X.2025 allekirjoitettu työehtosopimus tulisi irtisanotuksi tai sen voimassa olo on päättynyt.

4. Työehtosopimuksen kehittäminen ja koulutus

Litot asettavat työryhmän, joka käsittelee jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti työehtosopimukseen liittyviä asioita pyrkien kehittämään yritysten kilpailukykyä ja ylempien toimihenkilöiden työehtoja ja ryhtyen mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Työryhmä edistää myös erimielisyysasioiden tehokasta käsittelyä sekä pyrkii jatkuvasti ylläpitämään ja lujittamaan osapuolten välisiä hyviä neuvottelusuhteita ja yhteistoimintaa.

Työryhmä järjestää sopimuskauden aikana paikalliseen sopimiseen liittyvää yhteistä koulutusta ja kartoittaa paikallisen sopimisen mahdollisia kehitystarpeita esimerkiksi toteuttamalla mahdollisuuksien mukaan paikalliseen sopimiseen liittyvän selvityksen. Työryhmän tehtävänä on arvioida muut koulutustarpeet sopimuskauden aikana ja järjestää tarvittaessa yhteisiä koulutuksia sovittavalla tavalla.

Työryhmä seuraa työlainsäädännön muutoksia ja arvioi niiden vaikutuksia työehtosopimukseen ja pyrkii laatimaan yhteisiä ohjeistuksia. Työryhmä keskittyy erityisesti henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädäntöuudistuksen etenemisen seurantaan ja uudistuksen toteutuessa seuraa ja arvioi sen käytännön vaikutuksia.

Litot pitävät tärkeänä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämistä työpaikoilla. Tämän tavoitteen tukemiseksi työryhmä selvittää tekoälyn vaikutuksia työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen ja tuottavuuteen sekä hyviä kansainvälisiä käytäntöjä.

5. Tukitoimenpiteet

YTN sitoutuu siihen, että teknologiateollisuudessa työskentelevät ylemmät toimihenkilöt eivät sopimuksen voimassa ollessa ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden teollisuusalojen painostamiseksi työehtosopimusten piiriin.

6. Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Jarkko Ruohoniemi, Samu Salo, Teemu Hankamäki ja Satu Tähkäpää tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

Johanna Laine

Tarkastettu

Jarkko Ruohoniemi

Samu Salo

Teemu Hankamäki

Satu Tähkäpää

**TYÖEHTOSOPIMUS, TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT
TYÖEHTOSOPIMUKSEN TEKSTIMUUTOKSET**

2 PALKKAUS

- *Lisätään uusi alakohta 2.3.*

2.3 Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä

Ellei työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä toisin sovita, työsuhteen päättyessä työsuhteesta johtuvat saatavat (loppupalkka) maksetaan viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä.

3.3. Liukuva työaika

- *Lisätään uusi kappale*

Liitot suosittelevat, että paikallisella tasolla keskustellaan menettelystä, jolla pyritään varmistamaan ylemmän toimihenkilön työajan pysyminen sovittujen liukumarajojen puitteissa.

3.4 Lisä- ja ylityö

- *Lisätään uusi kappale*

Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta näiden töiden arvioituun määrään perustuvalla erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella. Kiinteästä kuukausikorvauksesta voidaan sopia paikallisesti ylemmän toimihenkilön kanssa työ sopimuksen yhteydessä ja työsuhteen aikana.

4.4 Keskustelu 55 vuotta täyttäneiden kanssa

- *Lisätään uusi kohta 4.4.*

Liitot suosittelevat, että työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt ylempi toimihenkilö käyvät vuosittain keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän osaamista ja työssä jatkamista.

7.1.2 Paikallista sopimista koskevat määräykset

- *Määritetään henkilöstöryhmän ja luottamusvaltuutetun sopimisoikeus*

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat

- a) työnantaja ja ylempi toimihenkilö
- b) työnantaja ja luottamushenkilö tai
- c) mikäli luottamushenkilöä ei ole valittu tai luottamushenkilö on estynyt, työnantaja ja työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä tarkoitettu edustaja tai työnantaja ja ylemmät toimihenkilöt heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Ylemmillä toimihenkilöillä tarkoitetaan niiden ylempien toimihenkilöiden enemmistöä, joita sopimus koskee.

Soveltamisohje:

Luottamushenkilön katsotaan olevan edellä tarkoitettulla tavalla estynyt, jos hänen tai hänen ilmoitettuna sijaisenaan toimivan varaluottamushenkilön poissaolosta tai henkilöstön edustajan tehtävistä johtuvasta aikataulusta johtuen paikallista sopimusta ei voida tehdä kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisen ajan arvioinnissa on otettava huomi-

oon asian luonne ja kiireellisyys. Luottamushenkilön ja varaluottamushenkilön vuosilomaa, lomarahavapaata, liukuvan työajan saldovapaata ja työaikapankkivapaata ei pidetä tässä tarkoitettuna estymisenä.

Kohdissa b ja c tarkoitettujen osapuolten välillä tehty sopimus sitoo ylempiä toimihenkilöitä.

Mikäli työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, noudatetaan lisäksi työsuojelulain 2 luvun 7 a §:ssä todettua.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta muuta ole sovittu. Mikäli sopimuksen tehneelle henkilöstön edustajalle ei ole valittu seuraajaa, sopimuksen voi irtisanoa niiden ylempien toimihenkilöiden enemmistö, joita sopimus koskee.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Mikäli sopimus koskee yhtä useampaa ylempää toimihenkilöä, tehdään sopimus aina kirjallisesti.

Tässä määräyksessä tarkoitettu paikallinen sopimus on osa tätä työehtosopimusta. Paikallista sopimusta sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, voidaan määräajaksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella tehty paikallinen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa.

7.3.4. Luottamushenkilön korvaus

7.4. Työsuojeluvaltuutettu

- *Taulukkokorvausta korotetaan seuraavasti (normaalit pyörityssäännöt):*
 - *vuonna 2025 korotus 2,5 % alkaen 1.5.2025*
 - *vuonna 2026 korotus 2,9 % alkaen 1.3.2026*
 - *vuonna 2027 korotus 2,4 % alkaen 1.3.2027*

8.2 Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa x.x.2025 alkaen 30.11.2027 saakka ja sen jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajoin. Sopimuskauden päätyttyä ovat sopimuksen määräykset kuitenkin voimassa siihen asti, kunnes edellä mainitun sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 elokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa. 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.

ISS 4.3.6 Lomautetun ylemmän toimihenkilön työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

- *Lisätään viittaus työehtosopimuksen lopputilin maksamista koskevaan määräykseen*

Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määräytyä irtisanomisajalta. Korvauksen maksamisessa noudatetaan loppupalkan maksamista koskevia työehtosopimuksen määräyksiä.

LIITE 6 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN KOHDASSA 3 TARKOITETTU KOROTUSMALLI

Tässä liitteessä sovittu palkantarkistusmalli otetaan käyttöön X.X.2025 allekirjoitetun työehtosopimuksen päättymistä seuraavalle sopimuskaudelle työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan kohdan 3 mukaisesti.

Selvyyden vuoksi todetaan, että korotusmailissa sovitun yritys-/työpaikkakohtaisen erän kustannusvaikutus, yksilötakuun suuruus ja paikalliseen sopimiseen ja korotusten toteuttamiseen liittyvät päivämäärät sovitaan normaalisti seuraavan työehtosopimusneuvottelun yhteydessä.

Tämä liite on voimassa myös seuraavalla sopimuskaudella, vaikka X.X.2025 allekirjoitettu työehtosopimus tulisi irtisanotuksi tai sen voimassa olo on päättynyt.

PALKANTARKISTUSMALLI

Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisu yrityksessä toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopimalla ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla.

Palkkaratkaisusta tulee neuvotella paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai, ellei luottamushenkilöä ole valittu tai hän on estynyt, työehtosopimuksen 7.1.2. c-kohdassa tarkoitettun osapuolen kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti viimeistään X.X.202X mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Neuvottelujen osalta toimitaan seuraavasti:

- Hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa neuvotteluosapuolelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.
- Neuvotteluiden pohjaksi osapuolet toimittavat toisilleen esityksensä paikalliseksi palkkaratkaisuksi perusteineen.

- Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työnantaja käyttää viimeistään [n.n.202x] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, jonka suuruus on [X] %. Erästä työnantaja jakaa ylemmille toimihenkilöille henkilökohtaisia korotuksia.

Viimeistään [tähän korotusvuoden lokakuun ensimmäinen päivä, 1.10.202x] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta tarkastetaan, että ylempien toimihenkilöiden rahapalkka on korottunut vähintään [X] % verrattuna rahapalkkaan [tähän korotusvuotta edeltävän vuoden joulukuun ensimmäinen päivä, 1.12.202x] (yksilötakuu). Tämä edellyttää, että ylempien toimihenkilöiden työsuhde on alkanut viimeistään [tähän työehtosopimuksen mukainen korotusajankohdan päivämäärä n.n.202x] ja se on voimassa [tähän korotusvuoden lokakuun ensimmäinen päivä, 1.10.202x]. Jos työsuhde on alkanut aikavälillä [tähän korotusvuotta edeltävän vuoden joulukuun toinen päivä, 1.12.202x ja työehtosopimuksen korotusajankohtaa edeltävä päivämäärä, n-1.n.202x], käytetään vertailupalkkana työsuhteen alkamishetken palkkaa.

Esimerkki: Työehtosopimuksessa sovittuna korotusajankohtana [n.n.2028] työehtosopimuksessa sovitun kustannusvaikutuksen suuruinen erä käytetään ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen. Viimeistään [1.10.2028] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta tarkastetaan, että ylempien toimihenkilöiden rahapalkka on korottunut vähintään [X] % verrattuna hänen rahapalkkaansa [1.12.2027] (yksilötakuu). Tämä edellyttää, että ylempien toimihenkilöiden työsuhde on alkanut viimeistään [1.3.2028] ja se on voimassa [1.10.2028]. Jos työsuhde on alkanut aikavälillä [2.12.2027 - 29.2.2028] käytetään vertailupalkkana työsuhteen alkamishetken palkkaa.

Yksilötakuun toteuttamista koskevat velvoitteet voidaan ottaa huomioon jo korotuksia jaettaessa työehtosopimuksen mukaisena korotusajankohtana [n.n.202x]. Lokakuussa yksilötakuun perustella toteutettavat korotukset tulevat työehtosopimuksessa sovitun kustannusvaikutuksen päälle.

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

Luottamushenkilöille ja ylemmille toimihenkilöille selvitetään hyvissä ajoin yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisesta ja kohdentamisesta noudatettavat periaatteet. Tätä ennen periaatteista keskustellaan luottamushenkilön kanssa. Tämän selvityksen tarkoituksena on, että ylempien toimihenkilöillä on etukäteen tiedossa, miten he voivat vaikuttaa omalla työsuorituksellaan mahdollisen palkankorotuksensa suuruuteen.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, mediaani sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisesta.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa yksilötakuun toteuttamisen jälkeen selvitys yksilötakuun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi, kuinka moni on saanut korotuksen, mediaani sekä yksilötakuun toteuttamiseen käytetty kokonaismäärä.

Selvitysten käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Helsingissä x. päivänä huhtikuuta 2025