

Palta-YTN
ylempien toimihenkilöiden
runkosopimus

1.11.2013 lukien toistaiseksi

Sisällysluettelo

1 §	Soveltamisala.....	3
2 §	Työn johto ja jakaminen sekä työsopimus.....	3
3 §	Palkat.....	3
4 §	Osa-ajan palkka	4
5 §	Työaika	4
6 §	Yli- ja lisätyö.....	5
7 §	Arkipyhät	6
8 §	Työajan käyttösuunnitelma	6
9 §	Työkyvyttömyys.....	6
10 §	Lääkärintarkastukset.....	7
11 §	Perhevapaat sekä tilapäinen vapaa.....	7
12 §	Lomapalkka ja lomaraha	8
13 §	Työsuhteen päättäminen	8
14 §	Matkakustannukset ja päivärahat.....	9
15 §	Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen	9
16 §	Paikallinen sopiminen	10
17 §	Työrauhavelvoite	10
18 §	Neuvottelujärjestys.....	10
19 §	Jatkuva neuvottelu	10
20 §	Liitesopimus	10
21 §	Sopimuksen voimassaolo.....	11
	YHTEISTOIMINTASOPIMUS	12
	TYÖAIKAPANKKIOHJE	17
	TYÖSOPIMUSMALLI	24
	TYÖSOPIMUSLOMAKKEEN TÄYTTÖOHJE.....	27

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PALTA-YTN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN RUNKO-SOPIMUKSESTA

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry

Aika: 21.5.2025

Paikka: Etäyhteyksin

Läsnä:

Palta ry	Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
Tuomas Aarto	Samu Salo
Minna Ääri	Nuutti Pursiainen
Irene Vuollet	Petteri Oksa
Simopekka Koivu	

Allekirjoittaneet osapuolet ovat 8.5.2025 saavuttamassaan neuvottelutuloksessa ja tällä allekirjoituspöytäkirjalla sopineet PALTA-YTN ylempien toimihenkilöiden runkosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

1. LUOTTAMUSMIESKORVAUKSET

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 2,5 %:lla 1.8.2025, 2,9 %:lla 1.6.2026 ja 2,4 %:lla 1.6.2027.

Uudet taulukot:

1.8.2025:

Ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus, euroa/kk
5-9	82,57
10-24	130,38
25-50	166,24
yli 50	223,82

1.6.2026:

Ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus, euroa/kk
5-9	84,97
10-24	134,16

25-50	171,06
yli 50	230,31

1.6.2027:

Ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus, euroa/kk
5-9	87,01
10-24	137,38
25-50	175,16
yli 50	235,84

Helsingissä 21.5.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Tuomas Aarto Minna Ääri

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry

Samu Salo Nuutti Pursiainen Petteri Oksa

YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA RUNKOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan siten kuin siitä on erillisellä allekirjoituspöytäkirjalla YTN:n kanssa sovittu Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä olevien yritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin.

Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Käytännössä yrityksessä ylemmän toimihenkilön tehtävä on asiantuntijatehtävä tai yritysjohtoa avustava keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä.

Työehtosopimus ei koske toimitusjohtajaa eikä henkilöä, joka edustaa yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä runkosopimuksella ei ole vaikutusta olemassa oleviin PALTAn ja YTN:n solmimiin valtakunnallisiin tai yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä työsopimus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa toimihenkilöitä.

Liitot suosittelevat, että työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisessä työsuhteessa käytetään työehtosopimuksen liitteenä olevaa allekirjoittajaliittojen laatimaa työsopimusmallia.

3 § Palkat

Toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella ottaen huomioon tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys. Osa kokonaisansiosta voi muodostua työpaikkakohtaisesti määritettyjen muuttuvien palkkatekijöiden perusteella.

4 §

Osa-ajan palkka

Osa-ajan palkka palkattomista poissaoloista tai vajaasta kuukaudesta lasketaan kuukauden säännöllisten työtuntien suhteessa. Laskettaessa osa-ajan palkkaa, saadaan tunnilta tai päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaisen kuukauden säännöllisten työtuntien tai työpäivien lukumäärällä. Kuukausipalkan käsite sisältää rahapalkan sekä mahdolliset luontoisedut (verotusarvo). Poissaolopäivien palkka vähennetään kuukausipalkasta.

5 §

Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta.
2. Työaika voidaan sopia myös keskimääräisenä työaikana. Paikallisesti sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäisrajoista. Tällöin on laadittava etukäteen ohjeellinen suunnitelma työajan tasaamisesta vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu 1. kohdassa sovittuun työaikaan.

Työajan tasaaminen voidaan toteuttaa enintään vuoden mittaisena ajanjaksona. Ellei paikallisesti toisin sovita, muutoksesta edellä olevan kohdan mukaiseen työaikajärjestelmään ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

3. Liukuva työaika
Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan enimmäiskertymästä työaikalaista poiketen kuitenkin niin, että enimmäiskertymä voi olla enintään 120 tuntia. Liukuvan työajan seurantajakso on 12 kuukautta.

Työtilanteen niin edellyttäessä työnantaja voi velvoittaa toimihenkilön pitämään kertyneitä plustunteja vapaana ja tarvittaessa myös kokonaisina päivinä ilmoittamalla siitä yhtä viikkoa aikaisemmin asianomaiselle toimihenkilölle ja vastaavasti toimihenkilö voi työtilanteen niin salliessa pitää plustunteja kokonaisina päivinä ilmoittamalla siitä yhtä viikkoa aikaisemmin työnantajalle.

4. Työaikapankki
Työaikapankin käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. PALTA ja YTN ovat laatineet työehtosopimuksen liitteenä olevan työaikapankkia koskevan ohjeen, joka ei ole työehtosopimusmääräys.

5. Joustotyöaika
Joustotyöajan tasoittumisjakso on 26 viikkoa.
6. Työaikamääräyksistä poikkeaminen
- 6.1 Työnantajan osoituksella
Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ylemmälle toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaika enintään 16 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa. Työaika ei voi osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikon lauantaille. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka. Ylemmällä toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.
- 6.2 Koulutus- ja kehittämistilaisuudet
Työnantaja voi osoittaa ylemmälle toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto-, työhyvinvointi- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta osoitettaessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon ylemmän toimihenkilön henkilökohtaiset työaikatarpeet.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

6 §

Yli- ja lisätyö

Ylityö korvataan työaikalain mukaan. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa peruspalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 158 silloin, kun säännöllinen viikoittainen työaika on 37,5 tuntia.

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota ylemmän toimihenkilön suostumuksella tehdään yli sovitun työajan sen kuitenkaan ylittämättä työaikalaissa säädetyn säännöllisen työajan enimmäismäärää. Lisätyö ei ole ylityötä. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

7 §

Arkipyhät

Ellei paikallisesti toisin sovita, arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika sama kuin muina arkipäivinä. Vapaapäiviä, jotka lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä työaika, ovat seuraavassa luetellut arkipyhät ja niitä seuraavat lauantait: uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 2. pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, 1. joulupäivä ja 2. joulupäivä.

8 §

Työajan käyttösuunnitelma

Työpaikalla on laadittava työajan käyttösuunnitelma, josta käyvät ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat sekä viikoittaiset vapaapäivät.

Ellei paikallisesti toisin sovita, työajan käyttösuunnitelman muutoksesta ilmoitetaan asianomaisille ylemmille toimihenkilöille, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Työajan käyttösuunnitelma on pyrittävä laatimaan myös osa-aikatyötä tai vaihtelevia ja tilapäisiä työvuoroja koskien.

9 §

Työkyvyttömyys

Toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta kalenterivuoden kuluessa seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	Palkka 4 viikolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla tahallisella tai törkeällä tuottamuksella, ja että sairautta ei ole tieteen salattu työ sopimusta solmittaessa. Lisäksi edellytyksenä on, että toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon hänellä olisi oikeus paikallisen työkyvyttömyysjakson aikana.

Toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta kestosta. Työnantajan vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudesta.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen edellä sanottuun sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan

yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täytynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

10 § Lääkärintarkastukset

Ylemmän toimihenkilön palkkaa ei vähennetä ajalta, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa

11 § Perhevapaat sekä tilapäinen vapaa

Ylemmälle toimihenkilölle annetaan kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön mukaiset perhevapaat.

Synnyttävälle ylemmälle toimihenkilölle maksetaan palkkaa raskausvapaan ajalta 40 arkipäivää.

Vanhemmalle, joka täyttää sairausvakuutuslain (28/2022) 5 § 1–3 momentin mukaiset edellytykset (lapsen huoltaja, lapsen vanhemmuuden tunnustanut henkilö tai muun kuin aviopuolison lapsen adoptoinut henkilö), maksetaan palkkaa 32 päivän ajalta vanhempainrahakauden alusta lukien.

Työnantajalla, joka suorittaa edellä mainitut palkkaetuudet, on oikeus saada ylemmän toimihenkilön sijasta tälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.

Palkallisen perhevapaan edellytyksenä on kuuden kuukauden mittainen yhdenjaksoinen työsuhde ennen lapsen syntymää.

Perhevapaalta palaavalla ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Jos tämä ei ole mahdollista, on ylemmälle toimihenkilölle tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Pöytäkirjamerkintä: Tätä määräystä sovelletaan 4.4.2023 alkaen niihin ylempiin toimihenkilöihin, joiden oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella. Mahdolliset ennen 4.4.2023 pidetyt palkalliset perhevapaat vähennetään tämän työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

Mikäli ylempään toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 3.4.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Ylemmällä toimihenkilön alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalle vanhemmalle lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätöntä tilapäistä palkallista vapaata

enintään kolme kalenteripäivää. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Vapaan antaminen palkallisenä edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja, ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan. Lapsen sairastuessa uudelleen 30 päivän kuluessa edellisen poissaolon päättymisestä, noudatetaan palkanmaksun edellytyksenä samaa menettelytapaa kuin henkilön itse sairastuessa.

Ylemmän toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä vapaata (yleensä 1-2 päivää) ei vähennetä ylemmän toimihenkilön palkasta.

Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria. Lyhyen tilapäisen vapaan pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

Osapuolet suosittelevat, että yritykset maksaisivat toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta niin suuren osan palkasta, että reserviläinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

Ylemmälle toimihenkilölle annetaan vapaata työpäiväksi sattuvaksi 50- vuotispäiväksi palkkaa vähentämättä.

12 § Lomapalkka ja lomarahaa

Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lomarahana maksetaan 50 % toimihenkilön lakimääräisen vuosiloman palkasta. Ellei paikallisesti toisin sovita, lomarahaa maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä tai paikallisen käytännön mukaan.

13 § Työsuhteen päättäminen

Jollei muusta ole sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

Irtisanomisaika	työsuhteen kesto
14 päivää	enintään 1 vuosi
1 kuukausi	>1...4 vuotta
2 kuukautta	>4...8 vuotta
4 kuukautta	>8...12 vuotta
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Jollei muusta ole sovittu, toimihenkilön noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

Irtisanomisaika	Työsuhteen kesto
1 kuukausi	Enintään 4 vuotta
2 kuukautta	Yli 4 vuotta

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- ja päättämistilanteessa kirjallisesti.

14 § Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen suuruuden osalta noudatetaan, ellei paikallisesti toisin ole sovittu, kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

15 § Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen

Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamisen korvaamisesta sovitaan paikallisesti. Uusien toimihenkilöiden osalta on suositeltavaa sopia korvauksesta jo työsopimuksella.

Matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

1. Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen käytetyn ajan korvaamisesta rahana tai vapaana sovitaan tarvittaessa työnantajan ja toimihenkilön välillä. Mikäli on kysymys runsaasta tilapäistä tai projektiluontoista työtä koskevasta matkustamisesta, seurataan toimihenkilölle kertyvän matka-ajan määrää. Tämä voidaan korvata esimerkiksi määrävällein maksettavalla kertakorvauksella.
2. Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllisesti toistuva matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella ja toimihenkilö voi tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, tämä seikka otetaan huomioon paikassa.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Kuitenkin matka-aika luetaan työajaksi siltä osin kuin se yhdessä tehdyn työajan kanssa ei ylitä sovittua säännöllistä vuorokautista työaikaa.

16 § Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja toimihenkilö tai luottamusmies. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää.

Luottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa.

17 § Työrauhavelvoite

Työrauhavelvoitteesta sovitaan allekirjoituspöytäkirjassa seuraavasti: Työehtosopimuksen voimassa ollessa kiellettyjä ovat työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen tai johonkin sen määräykseen. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät myöskään niiden jäseninä olevat työnantajat tai toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko sopimuksen määräyksiä.

18 § Neuvottelujärjestys

Mikäli tämän työehtosopimuksen tulkinnasta tai noudattamisesta syntyy erimielisyyttä, eikä asiaa sovita paikallisesti, on menettelystä laadittava muistio, jos toinen osapuolista sitä vaatii. Paikalliset erimielisyysneuvottelut on käynnistettävä kolmen viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sitä pyytää. Ellei asiaa saada ratkaistua paikallisella tasolla, erimielisyyttä koskeva asia siirretään liittotasolla neuvoteltavaksi Palvelualojen Työnantajat PALTA ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

19 § Jatkuva neuvottelu

Osapuolet korostavat jatkuvan neuvottelun tärkeyttä.

20 § Liitesopimus

Tämän runkosopimuksen osana noudatetaan liitteenä olevaa yhteistoimintasopimusta

21 §**Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2013 alkaen ja on voimassa toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 11.11.2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1. Yhteistoiminta

Yhteistoimintaelin

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteistoimintaelin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Organisaatiomuutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio vastamaan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

2. Työsuojeluyhteistoiminta ja työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluyhteistoiminta

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa työskentelee yhteensä vähintään 20 toimihenkilöä. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen.

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomis- ja lomautussuoja

Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle, ellei paikallisesti toisin sovita, erillisen kuukausikorvauksen samoin periaattein kuin luottamusmiehelle.

Osallistuminen työsuojelukoulutukseen

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua sopimusosapuolten yhdessä hyväksymään työsuojelukoulutukseen samoin periaattein kuin luottamusmies osallistuu ay-koulutukseen.

3. Luottamusmies

Luottamusmiehen valinta

Luottamusmies ja varaluottamusmies valitaan tähän sopimukseen sidottujen yrityksen tai työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta ja heidän tulee olla perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä

toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Luottamusmies valitaan määräajaksi, yleensä kahdeksi vuodeksi. Kaikki työehtosopimuksen piirissä olevat toimihenkilöt voivat osallistua luottamusmiehen valintaan.

Luottamusmiehen tarpeesta samoin kuin paikallisesta yhteydenpito- ja neuvottelumenettelyn täsmentämisestä keskustellaan ensin yrityksen johdon ja ylempien toimihenkilöiden edustajien kesken. Luottamusmiehen asettamisen tarve todetaan yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Edellä tarkoitetulla keskusteluvaihtoimiehellä ei kuitenkaan tarkoiteta rajoittaa luottamusmiehen valintaoikeutta.

Jos paikallisesti on tarve siihen, että luottamusmies edustaa myös joidenkin muiden toimipaikkojen ylempiä toimihenkilöitä, niin yhteisestä luottamusmiehestä tulee sopia paikallisesti kaikkien mukana olevien toimipaikkojen tai yritysten ylempien toimihenkilöiden ja johdon kanssa.

Varaluottamusmies

Vähintään kymmenen ylempien toimihenkilön työpaikalla voidaan valita varaluottamusmies. Varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena tämän ollessa estynyt hoitamasta luottamusmiehen tehtäviä.

Luottamusmiestä koskevia määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen sinä aikana, kun hän tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimii luottamusmiehen sijaisena.

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehistä ja varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena on ilmoitettava työnantajalle. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

Luottamusmiehen tehtävät ja toimintaedellytykset

Luottamusmies edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskevissa kysymyksissä. Hänelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet.

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle annetaan oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä, kuten yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä.

Työstä vapautus luottamusmies tehtävän hoitamista varten

Luottamusmiehen kanssa sovitaan paikallisesti kohtuullisesta työstä vapautuksesta luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien toimihenkilöiden

lukumäärään, toiminnan luonteeseen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan palkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Luottamusmieskorvaus

Työnantaja maksaa luottamusmiehenä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjalla tai paikallisesti muusta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus 1.8.2025 lukien on:

Ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus, euroa/kk
5-9	82,57
10-24	130,38
25-50	166,24
yli 50	223,82

1.6.2026 lukien:

Ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus, euroa/kk
5-9	84,97
10-24	134,16
25-50	171,06
yli 50	230,31

1.6.2027 lukien:

Ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus, euroa/kk
5-9	87,01
10-24	137,38
25-50	175,16
yli 50	235,84

Osallistuminen ay-koulutukseen

Luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle annetaan palkkaa menettämättä oikeus osallistua YTN:n ja sen jäsenliittojen järjestämille, henkilöstön edustajan tehtävien hoidon kannalta tarpeellisille luottamusmieskursseille ja -koulutukseen, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle.

Henkilöstön edustaja ja työnantaja toteavat etukäteen, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, johon osallistuminen ei vaikuta henkilöstön edustajan kuukausipalkkaan. Tällöin ei koulutukseen osallistuminen myöskään aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä. Henkilöstön edustajalla on oikeus ansiota menettämättä osallistua vain kerran samaan tai sisällöltään vastaavaan koulutustilaisuuteen.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä mainittua tuntuvaa haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon, toiminnan laatuun, tehtävien hoitoon ja

sijaisjärjestelyihin. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Edellä mainituksi koulutukseksi on katsottava YTN:n ja PALTA:n vuosittain edellisen vuoden marraskuun loppuun mennessä yhdessä sopimat koulutukset.

Ammatillinen koulutus

Lähtökohtana on luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ammatissa kuin muilla toimihenkilöillä. Työnantajan ja luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä luottamustehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille toimihenkilöille. Vastaava selvitys on tehtävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimikauden jälkeen.

Luottamusmiehen irtisanomis- ja lomautussuoja

Luottamusmies katsotaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n tarkoittamaksi luottamusmieheksi ja hänet voidaan lomauttaa tai irtisanoa vain, jos hänelle ei voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai jos niiden toimihenkilöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että luottamusmiehelle ilmoitetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen työpaikan toimihenkilöitä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista.

Milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilön palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat tiedot toimialueensa toimihenkilöistä:

1. Toimihenkilöiden suku- ja etunimet
2. Työsuhteen alkamisaika
3. Koulutustaso
4. Työpaikka (organisatorinen osasto)

Edellä mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa. Uusista toimihenkilöistä annetaan kohdissa 1-4 mainitut tiedot niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Luottamusmiehelle annetaan tieto hänen toimialueensa ylempien toimihenkilöiden säännöllisen työajan keskimääräisestä kuukausiansiosta. Lisäksi annetaan keskimääräiset kuukausipalkat (luontoisetuineen) tilastonimikkeittäin (esim. EK:n tilastonimikkeittäin) ja yhteenvetona työpaikkakohtaisesti. Paikallisesti voidaan sopia muusta tilastojaottelusta. Tiedot annetaan lokakuun palkkoista. Samalla ilmoitetaan myös toimihenkilöiden lukumäärät. Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä palkkatietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan työaikalainsäädännön mukaiseen työaikakirjanpitoon.

Luottamusmiehelle on annettava ilmoitus koeajaksi ja määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta toimihenkilöstä. Erikseen pyydettyäessä on luottamusmiehelle ilmoitettava myös määräaikaisen työsopimuksen solmimisen peruste.

Helsingissä 11.11.2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

TYÖAIKAPANKKIOHJE

OHJE TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄN KÄYTTÖÖNOTTOON

Palvelualan työnantajat PALTA ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ovat yhdessä laatineet nämä ohjeet yritysten käyttöön edistämään työaikapankkien käyttöönottoa.

Näissä ohjeissa esitetyt työaikapankkeja ja niiden palkkahallinnollista käsittelyä koskevat ohjeet ovat suosituksia. Työaikapankeista ja niiden palkkahallinnosta voidaan sopia paikallisesti myös näistä ohjeista poiketen, mutta aina lainsäädännön ja työehtosopimusten määräysten puitteissa.

Ylemmän toimihenkilön osalta työaikapankkijärjestelmän käyttäminen on vapaaehtoista.

1. Työaikapankkia koskevia määritelmiä

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla kirjallisesti sovit-
tuja toimihenkilöiden työaikajärjestelyjä, joilla työaika, ansaittuja vapaita
tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla
säästää sekä yhdistää toisiinsa ja nostaa palkallista vapaa-aikaa tai ra-
hakorvausta.

Työaikapankkitilillä tarkoitetaan toimihenkilökohtaista tiliä tai muuta lu-
etteloä, jolle säästettävä aika- tai palkkaerä kirjataan ja jonka saldosta
pidettävä vapaa-aika tai rahakorvaus vähennetään.

Säästöllä tarkoitetaan aika- tai palkkaerän säästämistä työaikapankkiin.

Saldolla tarkoitetaan pankin tilillä olevaa tuntimäärää. Saldo on massa-
velkaa, joka pidetään vapaa-aikana tai korvataan rahana työaikapankkia
koskevien sääntöjen mukaan.

Pankkivapaalla tarkoitetaan työaikapankista pidettävää palkallista va-
paa-aikaa.

Nostolla tarkoitetaan vapaa-ajan käyttämistä työaikapankista tai raha-
korvauksen nostoa.

Rahakorvauksella tarkoitetaan työaikapankista nostettua palkkaa, jota
vastaavaa vapaa-aikaa ei ole pidetty.

Työaikapankin osatekijällä tarkoitetaan jäljempänä tässä ohjeessa mainittuja säästettäviä työaikoja, vapaa-aikoja sekä vapaa-ajaksi muunnettuja rahamääräisiä etuuksia.

2. Järjestelmän käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmä voidaan ottaa yritys- tai työpaikkakohtaisesti käyttöön sopimalla siitä kirjallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Jos yrityksessä tai työpaikalla ei ole luottamusmiestä, voidaan sopimus solmia ylempien toimihenkilöiden tähän erikseen valtuuttamien henkilöiden ja työnantajan välillä. Sopimuksesta annetaan tieto PALTAlle ja YTN:lle.

Säännöllisen työajan järjestäminen on pidettävä erillään työaikapankkijärjestelmästä. Työaikapankki ei myöskään muuta eikä korvaa voimassa olevia työaikajärjestelmiä, kuten mahdollisesti käytössä olevaa liukumajärjestelmää tai työajan tasoittumisjärjestelmää.

Vuosilomalain tarkoittamaa säästövapaata koskevien pakottavien säännösten johdosta ei suositella säästövapaan liittämistä osaksi työaikapankkia.

Työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu käytettäväksi näiden lisäksi ja rinnalla pyrittäessä sovittamaan yhteen työ- ja vapaa-aikaa pitkäjänteisesti.

Työaikapankkijärjestelmästä sovittaessa on huomioitava, että työlainsäädännön ja työehtosopimusten säännöksiä on noudatettava.

Järjestelmä voi olla rajattu koskemaan vain osaa toimihenkilöistä. Rajauksilla ei tule kuitenkaan asettaa ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan.

3. Järjestelmään liittyminen ja siitä irtautuminen

Työaikajärjestelyjen, palkkahallinnon sekä palkka- ja työaikakirjanpidon kannalta on välttämätöntä tietää, ketkä kulloinkin ovat järjestelmän piirissä. Tämän vuoksi on sovittava menettelytavoista, joilla yksittäisen toimihenkilön mukanaolo järjestelmässä todetaan.

Yksittäisen toimihenkilön kuulumisen työaikapankkijärjestelmän piiriin tulee olla todennettavissa kirjallisesti, sähköisesti tai muulla todennettavissa olevalla tavalla. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että palkka- tai työaikapankkikirjanpitoon tulee merkintä, kuka kuuluu työaikapankkijärjestelmän piiriin ja mistä alkaen.

Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että kunkin toimihenkilön tulisi tehdä erillinen sopimus järjestelmään liittymisestä. Edellytys täyttyy, kun

työaikapankkikirjanpidosta käy ilmi toimihenkilön ensimmäinen (ja viimeinen) tilitapahtuma ja sen ajankohta.

On huomattava, että työaikapankin käyttäminen on yksittäiselle toimihenkilölle vapaaehtoista.

Sopimusta työaikapankista tehtäessä on sovittava, miten yksittäinen toimihenkilö irtautuu sopimuksesta omalta osaltaan ja miten työaikapankin saldo korvataan rahana ja/tai käyttämällä vapaat pois.

Yrityskohtaisesti on myös sovittava menettelytavoista, joita noudattaen järjestelmän soveltaminen yksilötasolla lakkaa toimihenkilön työsuhteen jatkuessa. Mikäli se katsotaan tarpeelliseksi, voidaan yritystasolla sopia ilmoitusajasta (esim. 1 kk), jonka puitteissa henkilö voi irtautua järjestelmän soveltamispiiristä. Tällöin on myös sovittava siitä, että saldo nollataan työaikajärjestelyin 4 kk kuluessa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, saldo korvataan vastaavana rahasuorituksena.

4. Työaikapankin osatekijät

Yrityskohtaisesti on sovittava selkeästi työaikapankkijärjestelmässä kulloinkin käytössä olevista osatekijöistä.

Ellei paikallisesti toisin sovita, voidaan työaikapankkiin sopia siirrettäväksi seuraavat osatekijät tai joitain seuraavista osatekijöistä:

Työaikaa:

- tehdystä lisä- tai ylityöstä maksettavan korvauksen peruspalkka ja korotusosa
- sunnuntaityölisä ja sunnuntain peruspalkka
- viikkolepokorvaus

Vapaa-aikaa:

- työajan lyhennysvapaat

Rahaa:

- vapaana annettavaksi sovittu lomarahaa tai sen osa
- vapaa-aikana matkustamisen korvaus
- tulos-, bonus- tai voittopalkkio
- vuorolisät
- muut mahdolliset palkkaerät (esimerkiksi hälytysraha, varallaolokorvaus, olosuhdelisät)

Toimihenkilöllä on oikeus siirtää työaikapankkiin hänen henkilökohtaiselle tililleen edellisessä kohdassa mainittuja eriä joko osin tai

kokonaisuudessaan. Rahaperusteiset korvaukset muutetaan ajaksi so-
vittujen sääntöjen mukaisesti.

5. Työaikapankin enimmäisrajat

Työaikapankin saldo muuttuu jatkuvasti sen mukaan, miten työtunteja siirretään pankkiin tai vapaa-aikaa otetaan käyttöön pankista. Henkilökohtaiselle saldolle on sovittava enimmäisraja, jota ei saa ylittää. Suositus enimmäisrajaksi on 6 kuukauden suuruinen säästö (palkkaturvan enimmäismäärä). Enimmäisrajoista sovittaessa on otettava huomioon, että työaikapankkijärjestelmän tavoitteena on mahdollistaa tarvittaessa pitkäaikaisenkin vapaan pitäminen.

6. Aikamääräinen kokonaisuus ja työaikapankkiin siirrettävät erät

Riippumatta käytettävistä osatekijöistä työaikapankki on syytä muodostaa aikaperustaiseksi, tuntimääräiseksi ja/tai päiväperustaiseksi kokonaisuudeksi. Siirrettävät osatekijät merkitään palkka- ja työaikakirjanpitoon ja muutetaan tarvittaessa ajaksi sekä siirretään työaikapankkiin. Vastavasti purettaessa toimihenkilökohtaista työaikapankkia vähennetään käytettävää aikaa tunteina ja/tai päivinä vastaava määrä toimihenkilön henkilökohtaisesta saldosta.

Osatekijöiden siirrot työaikapankkijärjestelmään on todettava ja kirjattava toimihenkilökohtaisesti.

Järjestelyn toimivuudelle tärkeitä ovat selkeästi todetut ja asianmukaisesti tiedotetut menettelytavat siitä, kuinka työaikapankin kerryttäminen tai käyttö todetaan palkka- ja työaikakirjanpidossa ja kuinka yksilöllisen työaikapankkikertymän saldo on todettavissa. Saldon ilmoittaminen toimihenkilölle voidaan sopia esimerkiksi tehtäväksi kuukausittain tai silloin, kun saldo muuttuu (säästö tai nosto). Saldo voidaan ilmoittaa esimerkiksi palkkakuitissa.

Vapaa säilyy vanhentumattomana työaikapankissa koko toimihenkilön työsuhteen ajan. Työsuhteen päättyessä työaikapankkisaatavat vanhennevat kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymispäivästä kuten palkkasaatavat.

7. Vapaiden ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen ja palkan maksuajankohta

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisaajankohtana voimassa olevan palkan mukaisesti, ellei painavasta syystä toisin sovita. Esimerkiksi jos yrityksessä on käytössä useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja (kuten merkittävät tulospalkkiot), on syytä ennalta täsmentää, miten vapaan pitämisaajankohdan palkka määritellään.

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan harkita, onko paikallisesti tarpeen sopia periaatteista, joiden mukaan pääsääntöisesti vapaana annettavat työaikapankkikertymät voidaan nollata tai korvata myös rahana silloin, kun esimerkiksi toimihenkilön työtehtävät tai palkkaperusteet muuttuvat olennaisesti.

Pankkivapaa-ajan palkka maksetaan palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä, ellei toisin ole sovittu.

8. Vapaiden pitäminen

Pankkivapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja toimihenkilön kesken. Mikäli ajankohdasta ei päästä sopimukseen työnantajan ja toimihenkilön kesken, toimihenkilön on ilmoitettava työnantajalle pankkivapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan alkamista, ellei paikallisesti toisin sovita.

Sovitun pankkivapaan perumisesta tai aloituksen siirtämisestä sekä pankkivapaan ennen aikaisesta keskeyttämisestä sovitaan työnantajan ja toimihenkilön kesken.

Sopimuksessa tulee sopia pelisäännöt sen varalta, jos toimihenkilö tulee työkyvyttömäksi ennen sovitun tai ilmoitetun pankkivapaan alkamista tai sen aikana. Ratkaistavaksi tulee, siirretäänkö sovittu tai jo aloitetun pankkivapaan jäljellä oleva osa myöhempään ajankohtaan vuosilomalain 25 §:n säännöksiä vastaavasti tai muulla sovitulla tavalla, kuten aikaprioriteettiperiaatteella.

9. Päällekkäiset poissaolosyyt

Lähtökohtaisesti pankkivapaa katsotaan pidetyksi ennalta sovittuna ajankohtana normaalien sopimusperiaatteiden mukaisesti. Sovittu pankkivapaa siirtyy, jos tästä on nimenomaan sovittu. Tilanteen arviointiin voidaan soveltaa myös aikaprioriteettiperiaatetta (ensin alkanut poissaolosyy ratkaisee).

Pankkivapaalla lapsen tilapäinen hoitovapaa ei tule kyseeseen.

Työaikapankkivapaata ei tule sopia päällekkäin muun ennalta tiedossa olevan palkallisen vapaan kanssa (vuosiloma, äitiys- ja isyysvapaa ja työajan lyhennysvapaa).

Osapuolet suosittavat, että pankkivapaapäivät siirtyvät, jos toimihenkilö varhentaa äitiys- ja isyysvapaan ajankohtaa.

10. Vapaiden luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaoloperusteiden kanssa

Työaikapankkivapaat eivät muuta työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Tämän vuoksi yritys- ja työpaikkakohtaisesti tulee tarvittaessa selvittää vapaiden vaikutus työsuhteen perusteella kertyviin etuuksiin lainsäädännön ja työehtosopimuksen määräykset huomioon ottaen.

Pankkivapaan kerryttäminen ja käyttö eivät vaikuta toimihenkilön vuosiloman ansaintaan, lisä- tai ylityökorvauksiin eikä luontois- ja henkilökuntaetuihin.

11. Pankkivapaan pitäminen tai korvaaminen työsuhteen päättyessä

Jos työnantaja irtisanoo toimihenkilön työsuhteen ja hänellä on työaikapankissa kertynyttä saldoa, voidaan sitä toimihenkilön niin halutessa käyttää irtisanomisaikaan kuuluvaksi. Muutoin saldo korvataan rahana viimeistään lopputilin maksamisen yhteydessä.

Jos toimihenkilö itse irtisanoo työsuhteensa, maksetaan kertynyt saldo rahana viimeistään lopputilin maksamisen yhteydessä, ellei toisin sovita.

12. Työaikapankkijärjestelmän muuttaminen tai lakkauttaminen

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti sovittava työaikapankkijärjestelmä ja sen ylläpito perustuvat paikalliseen sopimukseen, minkä mukaisesti työaikapankkijärjestelmän sisältöä voidaan muuttaa sopimalla.

Järjestelmän lakkauttamiselta ei edellytetä erityisiä perusteita. Mikäli jompikumpi yritys- tai työpaikkakohtaisen sopimuksen osapuoli haluaa lakkauttaa työaikapankkijärjestelmän soveltamisen, on lakkaamisen ajankohdasta ilmoitettava vähintään 3 kuukautta ennen tarkoitettua ajankohtaa. Mikäli työaikapankkiin kertynyttä saldoa ei voida nollata vapaana viimeistään 3 kuukauden kuluessa työaikapankin lakkaamisesta, nollataan saldo rahakorvauksena.

Mahdollisten erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimuksen mukaista erimielisyyksien neuvottelumenettelyä.

13. Muita työaikapankkiin liittyviä asioita

Pankkivapaa-aika ei ole työaikalain tarkoittamaa työaikaa. Mikäli toimihenkilö tekee työtä pankkivapaaviikolla, on etukäteen sovittava mahdollisesta vapaapäivänä tehtävän työn korvaamisesta (Esimerkki: henkilö on pankkivapaalla maanantaista perjantaihin ja tulee töihin lauantaina, tulee sopia, miten lauantaina tehty työ korvataan.)

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

TYÖSOPIMUSMALLI

PALTA, YTN

Alla mainittu työnantaja ja ylempi toimihenkilö ovat työsopimuslain sekä PALTAn ja YTN:n välisen ylempien toimihenkilöiden _____
työehtosopimuksen perusteella sopineet seuraavista palkka- ja työehdoista.

TYÖNANTAJA

TOIMIHENKILÖ

Nimi	Nimi
Osoite	Osoite

1. TOIMI JA TOIMIPAikka TAI -PAIKAT

Toimi ja toimipaikka tai -paikat työsuhteen alkaessa
--

2. TYÖSUHDE

Työsuhteen alkamispäivä	Työsuhde on voimassa _____ kuukauden koeajan jälkeen ☐ toistaiseksi ☐ _____ saakka ☐ kunnes alla mainittu tehtävä on suoritettu Määräaikaisen työsuhteen peruste:
Tehtävä	

3. IRTISANOMISAika

Irtisanomisaika	
Työnantajan irtisanoessa	_____ kuukautta tai ☐ työehtosopimuksen mukainen
Toimihenkilön irtisanoutuessa	_____ kuukautta tai ☐ työehtosopimuksen mukainen

4. PALKKA

Palkka työsuhteen alkaessa	Palkan kehitys määräytyy työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla ottamalla erityisesti huomioon toimen vaativuus ja henkilökohtaiset tekijät.
Muu kuin aikapalkka määräytyy seuraavin perustein	
Muut palkkaukseen liittyvät tekijät	
Palkka maksetaan ☐ pankkitilille. Tili:	
Työsuhteen päättyessä lopputili maksetaan ☐ työsuhteen päättymistä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä ☐ työsuhteen päättyessä	

5. TYÖAIKA

Työaika
Tässä mainitun työajan ylittävältä osalta maksettava korvaus ☐ maksetaan rahassa tai annetaan vapaana työaikalain mukaisesti (ks. täyttöohje kohta 5.2). ☐ maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena seuraavasti (ks. täyttöohje kohta 5.3): ☐ on otettu huomioon palkan muodostuksessa (sopimusehtoa voidaan soveltaa vain henkilöihin, jotka eivät kuulu työaikalain soveltamispiiriin. Ks. täyttöohje kohta 5.4).

6. VUOSILOMA

Vuosiloman pituus määräytyy lain mukaan. Lomaraha, ks. kohta 11
--

7. SAIRAUSAJAN PALKKA

Sairausajan palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan.
--

8. KEKSINNÖT JA TEKIJÄNOIKEUDET

Sen lisäksi, mitä laissa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin ja tekijänoikeuksiin on säädetty, sovitaan:

9. KOULUTUS

Koulutuksesta on sovittu seuraavaa:

10. MATKUSTAMINEN JA MATKAKUSTANNUKSET

Matkustamisesta on sovittu seuraavaa:
Matkakustannusten korvaukset määräytyvät ☐ työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla ☐ yrityksen matkustussäännön mukaan ☐ seuraavasti:

11. MUUT TYÖEHDOT

- lomaraha ja vanhempainvapaan palkka määräytyvät työehtosopimuksen mukaan
- kertausharjoitusajan palkka:
- työnantajan vastuuvakuutus:
- matkavakuutukset:

Ellei toisin ole sovittu edellä mainitut työehdot määräytyvät työnantajaa kulloinkin sitovan työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Paikka ja aika	
Työnantajan allekirjoitus	Toimihenkilön allekirjoitus

Tämän sopimuksen soveltamisesta aiheutuvat erimielisyydet ratkaistaan noudattaen edellä mainitun työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

TYÖSOPIMUSLOMAKKEEN TÄYTTÖOHJE

Työsopimuslomakkeen täyttämässä kiinnitämme erityistä huomiota seuraaviin kohtiin:

1. Toimi ja toimipaikka ja -paikat

Tähän kohtaan merkitään toimi ja siihen sisältyvät keskeiset tehtävät. Mikäli mahdollista, tulee samalla määritellä myös toimen pääasiallinen vastuualue. Tähän kohtaan voidaan myös merkitä lähimmän esimiehen nimi. Toimipaikka on se paikkakunta tai ne paikkakunnat, josta tointa hoidetaan.

2. Työsuhde ja koeaika

Koeaika edellyttää työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan sopimista ja se voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Kahtatoista kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaikaa saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Kohta "Määräaikaisen työsuhteen peruste" täytetään tässä silloin, kun kyseessä on määräaikainen työsopimus.

Kohta "Tehtävä" täytetään tässä silloin, kun kyseessä on määräaikainen työsopimus, jonka kesto on määritelty muutoin kuin kalenteriaikana.

3. Irtisanomisaika

Irtisanomisajan pituus voidaan sopia riippumatta työsuhteen pituudesta, ja se voi olla pidempi työnantajalla kuin toimihenkilöllä. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

Irtisanomisaika	työsuhteen kesto
14 päivää	enintään 1 vuosi
1 kuukausi	>1...4 vuotta
2 kuukautta	>4...8 vuotta
4 kuukautta	>8...12 vuotta
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Jollei muusta sovita, toimihenkilön noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

Irtisanomisaika	työsuhteen kesto
1 kuukausi	enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 vuotta

4. Palkka

Kohtaan "Muut palkkaukseen liittyvät tekijät" voidaan kirjoittaa esimerkiksi mahdollisesti sovittavat luontoisedut.

Työsuhteen päättyessä lopputili voidaan sopia maksettavaksi esimerkiksi työsuhteen päätymistä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

5. Työaika

- 5.1** Työsopimusta solmittaessa sovitaan, mikä on toimihenkilön säännöllinen työaika ja selvitetään työaikalain soveltaminen (työaikakysymysten osalta katso runkosopimus ja/tai työsuhteessa noudatettava ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus).
- 5.2** Työaikalain mukaan ylityö korvataan lain määrittelemällä ylityökorvauksella. Ylityö voidaan erikseen sovittaessa korvata myös vastaavalla vapaalla. Ellei muusta ole sovittu, maksetaan ylityökorvaus rahassa. Korvattava ylityö edellyttää työnantajan määräystä ja työntekijän suostumusta.
- 5.3** Työaikalain mukaan yli- ja sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka voidaan esimiesasemassa olevien kanssa sopia maksettavaksi erillisenä kuukausikorvauksena. Sovittaessa erillisestä kuukausikorvauksesta, kirjataan sopimukseen sen peruste ja suuruus.
- 5.4** Työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät toimitusjohtajan työ ja työ, joka siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävien osalta voidaan ylityön korvaaminen ottaa huomioon myös palkan muodostuksessa. Tällöin tulisi työnantajan ja toimihenkilön välillä selvittää se, miten ao. korvaukset on otettu huomioon ja millä tavalla ne otetaan työsuhteen kestäessä huomioon palkan kehityksessä.

7. Sairausajan palkka

Sairausajan palkka määräytyy runkosopimuksen ja/tai työehtosopimuksen mukaan.

8. Keksinnöt ja tekijänoikeudet

Työnantajan oikeus työntekijän tekemään keksintöön määräytyy sen mukaisesti, mitä laissa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/67) on säädetty. Jos em. lain mahdollistamalla tavalla sovitaan joistakin asioista toisin, merkitään se työsuhteen sopimukseen.

9. Koulutus

Poikkeuksellisen kalliin koulutuksen osalta saatetaan joissakin tapauksissa sopia esimerkiksi kustannusten jakamisesta.

10. Matkustaminen ja matkakustannukset

Työsopimusta laadittaessa on syytä keskustella työtehtävien edellyttämästä matkustamisesta, matkustamisen arvioidusta yleisyydestä, matkojen kestosta sekä kohteista koti- ja ulkomailla.

Ellei muusta ole sovittu, määräytyvät matkakustannusten korvaukset runkosopimuksen ja/tai työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla.

11. Muut työehdot

Lomaraha ja äitiysvapaan palkka määräytyvät runkosopimuksen ja/tai työehtosopimuksen mukaisesti.

Ellei muusta ole sovittu, määräytyvät työnantajan velvollisuus ottaa tarvittava vastuuvakuutus ja matkavakuutukset perussopimuksen edellyttämällä tavalla siten, että noudatetaan toimihenkilöiden yleisiä työehtoja.

Ellei muusta ole sovittu, määräytyy työnantajan velvollisuus ottaa tarvittava vastuuvakuutus siten, että noudatetaan toimihenkilöiden yleisiä työehtoja.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Ylemmät Toimihenkilöt YTN

Ratavartijankatu 2 B, 00520 Helsinki
www.ytn.fi