

Yrityskehitysorganisaatioiden
ylempiä toimihenkilöitä
koskeva työehtosopimus
29.4.2025 – 31.1.2028

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA YRITYSKEHITYSORGANISAATIOIDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028	1
1 § Soveltamisala	9
2 § Työn johto ja jakaminen	9
3 § Palkat, osa-aajan palkka ja palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä	9
4 § Työaika	10
5 § Lisä- ja ylityö sekä työajan enimmäismäärä	11
6 § Arkipyhät	12
7 § Työajan käyttösuunnitelma	12
8 § Työkyvyttömyys	12
9 § Raskaus- ja vanhempainvapaa, tilapäinen hoitovapaa ja muu vapaa	13
10 § Vuosilomapalkka ja lomaraha	14
11 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen	15
12 § Matkakustannukset ja päivärahat	16
13 § Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen	16
14 § Paikallinen sopiminen	17
15 § Sopimuksen voimassaolo	17
16 § Rinnakkaissopimuskielto	18
17 § Työrauhavelvoite	18
18 § Selviytymislauseke	18
19 § Neuvottelujärjestys	19
20 § Liitesopimukset	19
YRITYSKEHITYSORGANISAATIOITA KOSKEVA YHTEISTOIMINTASOPIMUS	20
LIITE ETÄTYÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA	26

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA YRITYSKEHITYSORGANISAATIOIDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry

Aika: 29.4.2025

Paikka: Helsinki

Läsnä:

PALTA ry
Tuomas Aarto
Minna Ääri
Aapo Heikurainen
Maija Mäntylä

YTN ry
Samu Salo
Hannu Hallamaa
Mikko Suomalainen

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet yrityskehitysorganisaatioiden ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 29.4.2025. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aieman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2028. Sopimus jatkuu 31.1.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä yrityskehitysorganisaatioiden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Palkantarkistukset

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 14 §:ssä tarkoitetun osapuolen kanssa. Ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita, paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti

- vuonna 2025 viimeistään 19.6.2025 mennessä,
- vuonna 2026 viimeistään 17.4.2026 mennessä,
- vuonna 2027 viimeistään 16.4.2027 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 kehitymisestä.
- 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 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden toukokuun palkkasummasta luontoisetuineen.

1.3.2025 alkaen yrityksessä mahdollisesti toteutetut palkantarkistukset voidaan ottaa huomioon työehtosopimuksen mukaisissa palkantarkistuksissa.

Jos yritykseen on palkattu uusi ylempi toimihenkilö 1.5.2025 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 vinoumia.

Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön 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 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,9 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Palkantarkistuksen 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.

Palkankorotuksia kohdistaessaan 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.

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 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,4 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Palkantarkistuksen 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.

Palkankorotuksia kohdistaessaan 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. Luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Työehtosopimuksen mukaisia luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 2,5 %:lla 1.7.2025, 2,9 %:lla 1.5.2026 ja 2,4 %:lla 1.5.2027.

Luottamushenkilöiden korvaukset 1.7.2025 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus, euroa/kk
5–9	84
10–24	133
25–50	171
yli 50	230

Luottamushenkilöiden korvaukset 1.5.2026 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus, euroa/kk
5–9	86
10–24	137
25–50	176
yli 50	237

Luottamushenkilöiden korvaukset 1.5.2027 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus, euroa/kk
5–9	88
10–24	140
25–50	180
yli 50	243

4. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

10 § Lomapalkka ja lomaraha

Muutetaan työehtosopimuksen 10 §:n toinen kappale kuulumaan seuraavasti sekä lisätään sen alle kaksi soveltamisohjetta:

Lomarahana maksetaan 50 % toimihenkilön lakimääräisen vuosiloman palkasta. Ellei paikallisesti toisin sovita, lomaraha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä tai paikallisen käytännön mukaan. *Lomarahen maksamisesta ja sen*

suuruudesta sekä lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen voidaan sopia toisin paikallisesti 14 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje 1:

Sovittaessa lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen osapuolten on suositeltavaa sopia alustava suunnitelma lomarahavapaan ajankohdasta sekä siitä, kerryttääkö lomarahavapaa vuosilomaa. 24 vuosilomapäivän lomaraha vastaa 10 työpäivän vapaata.

Soveltamisohje 2:

Lomarahan maksamisesta ja sen suuruudesta voi sopia vain määräajaksi ja joko luottamushenkilön kanssa tai kollektiivisesti. Sopimuksen voimassaoloajasta sovitaan paikallisesti.

Mikäli työnantaja lomauttaa tai irtisanoo henkilöstöä tuotannollisilla ja/tai taloudellisilla syillä sopimuksen voimassa ollessa, vähennetty lomaraha palautetaan takautuvasti ilman aiheutonta viivästystä sille osalle henkilöstöstä, joihin lomautukset tai irtisanomiset ovat kohdistuneet. Työnantajan velvollisuus maksaa lomautetulle takautuvasti lomarahaa ei ole suurempi kuin työntekijän lomautuksen takia menettämä bruttoansio.

14 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan työehtosopimuksen 14 § seuraavan sisältöiseksi:

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja toimihenkilö tai luottamushenkilö. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti luottamushenkilön kanssa. Jos luottamushenkilöä ei ole valittu, paikallisen sopimuksen osapuolia voivat olla myös työnantaja ja toimihenkilöt yhdessä (kollektiivisesti sovittu paikallinen sopimus).

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. Kollektiivisesti sovitut paikalliset sopimukset tehdään aina kirjallisesti.

Soveltamisohje: Kollektiivisesti sovittava paikallinen sopimus voidaan tehdä enemmistöpäätöksellä ja se sitoo vastaavaa henkilöpiiriä kuin luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus. Tällainen sopimus on myös irtisanottavissa samanlaisella enemmistöpäätöksellä.

Luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus sekä kollektiivisesti sovittu 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 määrääjäksi solmittu sopimus irtisanoa.

5. Tekniset muutokset

Otetaan käyttöön selkeyttämistyöryhmässä sovitut tekniset ja stilistiset muutokset.

Lisäksi sovittiin seuraavat stilistiset muutokset:

10 § Vuosilomapalkka ja lomarahaa

Lisätään 10 § loppuun pöytäkirjamerkintä:

Lomarahaa ei makseta lomakorvauksesta.

11 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

Päivitetään 11 §:n laskentaesimerkki väliotsikon ”Yhteistoimintalaista poikkeava neuvottelu-aika” alla:

Esimerkki: työnantajan suunnittelema, kahdeksan ylemmän toimihenkilön määräaikaista lomauttamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 3.3.2025. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluajan katsotaan alkavan 3.3.2025, joten lainmukainen 14 päivän neuvotteluvaikeus katsotaan tältä osin täytetyksi 16.3.2025. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.3.2025.

6. Muut allekirjoituspöytäkirjaan tulevat asiat

Toimintakyky ja työurien pidentäminen

Liitot pitävät tärkeänä työhyvinvoinnin, toimintakyvyn ja tuottavuuden edistämistä työpaikoilla. Liitot suosittelevat, että työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt toimihenkilö kävisivät toimihenkilön pyynnöstä keskustelun toimihenkilön osamisen hyödyntämisestä työyhteisössä sekä toimihenkilön ammattitaidon ylläpitämisestä ja työssä jaksamisesta.

Helsingissä, 29.4.2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto Minna Ääri

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Samu Salo Hannu Hallamaa

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäseninä olevien yrityskehitysorganisaatioiden, kuten innovaatio- ja teknologia-keskusten, yrityspalveluorganisaatioiden ja kehittämissyhtiöiden palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Lisäksi paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksen soveltamisesta muihinkin 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.

2 § Työn johto ja jakaminen

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

3 § Palkat, osa-ajan palkka ja palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

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

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.

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Loppupalkka voidaan työ sopimuslaista poiketen maksaa työsuhteen viimeistä päivää seuraavana tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

4 §

Työaika

1. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Keskimääräinen työaika

Työaika voidaan sopia myös keskimääräisenä työaikana. Paikallisesti sovitetaan 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

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään viisi tuntia. Liukuvan työajan enimmäiskertymä on enintään 120 tuntia. Seurantajakso on enintään 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. Poikkeaminen työaikamääräyksistä

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työ sopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ylemmälle toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 16 tuntia, ilmoittamalla siitä viimeistään viikkoa ennen. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämissä tilanteissa. Työaikaa 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.

5. Osaamisen kehittäminen

Työnantaja voi osoittaa ylemmälle toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellisia työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä koulutus/kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa, ilmoittamalla siitä viimeistään viikkoa ennen. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta osoitettaessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon ylemmän toimihenkilön henkilökohtaiset työaikatarpeet.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan 50 %:n suuruinen tuntipalkka osajan palkkaa koskevan ohjeen mukaisesti. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuutena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Ylemmällä toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

6. Joustotyöaika

Joustotyöajan tasoittumisjakso on 26 viikkoa.

7. Työaikapankki

Työaikapankin käyttöön otosta voidaan sopia paikallisesti. Palta ja YTN ovat laatineet runkosopimuksen liitteenä olevan työaikapankkia koskevan ohjeen.

5 §

Lisä- ja ylityö sekä työajan enimmäismäärä

Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota ylemmän toimihenkilön suostumuksella tehdään yli sovitun säännöllisen työajan sen kuitenkaan ylittämättä 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Lisätyö ei ole ylityötä. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

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

Työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta.

6 §

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.

7 §

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.

8 §

Työkyvyttömyys

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

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	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 sairaudestaan.

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.

9 §

Raskaus- ja vanhempainvapaa, tilapäinen hoitovapaa ja muu vapaa

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Ylemmän toimihenkilön raskaus- ja vanhempainvapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävälle vanhemmalle suoritetaan enintään 40 arkipäivän raskausvapaan ja enintään 32 arkipäivän vanhempainvapaan ajalta niiden alusta lukien ylemmän toimihenkilön saaman päivärahan ja palkan välinen erotus.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle ja adoptiovanhemmalle suoritetaan vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta sen alusta lukien ylemmän toimihenkilön saaman päivärahan ja palkan välinen erotus.

Palkallisen perhevapaan edellytyksenä on kuuden kuukauden mittainen yhdenjaksoinen työsuhde ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiossa ennen hoitoonottopäivää.

Pöytäkirjamerkintä 9 §:n 1–4 kappaleiden voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin ylempiin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.4.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli ylempiin toimihenkilöihin noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.4.2023, noudatetaan työsuhteessa 31.1.2023 asti voimassa olleen työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaata koskevia määräyksiä.

Toimihenkilön äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiysvapaan ajalta suoritetaan kolmen kuukauden ajalta toimihenkilön saaman päivärahan ja palkan välinen erotus. Äitiysvapaan ajalta ei suoriteta palkkaa, milloin se alkaa ilmoitetun hoitovapaan aikana.

Toimihenkilöllä on oikeus 6 arkipäivän mittaiseen palkalliseen isyysvapaaseen.

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

Tilapäinen hoitovapaa

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 palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai toinen opiskelee taikka 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. Jos toinen vanhempi opiskelee, palkallisuuden edellytys on, että opiskelu kyseisenä päivänä tosiasiaassa estää sairaan lapsen hoitamisen (esim. pakollinen lähiopetuspäivä tai tenttipäivä), ja että työntekijä esittää toisen vanhemman esteestä luotettavan selvityksen.

50- ja 60-vuotispäivät

Ylemmälle toimihenkilölle annetaan vapaata työpäiväksi sattuvaksi 50- ja 60-vuotispäiväksi palkkaa vähentämättä.

10 §

Vuosilomapalkka ja lomaraha

Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lomarahana maksetaan 50 % toimihenkilön lakimääräisen vuosiloman palkasta. Ellei paikallisesti toisin sovita, lomaraha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä tai paikallisen käytännön mukaan. Lomarahan maksamisesta ja sen suuruudesta sekä lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen voidaan sopia toisin paikallisesti 14 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje 1:

Sovittaessa lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen osapuolten on suositeltavaa sopia alustava suunnitelma lomarahavapaan ajankohdasta sekä siitä, kerryttääkö lomarahavapaa

vuosilomaa. 24 vuosilomapäivän lomaraha vastaa 10 työpäivän vapaata.

Soveltamisohje 2:

Lomarahan maksamisesta ja sen suuruudesta voi sopia vain määräaikaaisesti ja joko luottamushenkilön kanssa tai kollektiivisesti. Sopimuksen voimassaoloajasta sovitaan paikallisesti.

Mikäli työnantaja lomauttaa tai irtisanoo henkilöstöä tuotannollisilla ja/tai taloudellisilla syillä sopimuksen voimassa ollessa, vähennetty lomaraha palautetaan takautuvasti ilman aiheutonta viivästystä sille osalle henkilöstöstä, joihin lomautukset tai irtisanomiset ovat kohdistuneet. Työnantajan velvollisuus maksaa lomaute-
tulle takautuvasti lomarahaa ei ole suurempi kuin työntekijän lomautuksen takia menettämä bruttoansio.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomarahaa ei makseta lomakorvauksesta

11 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

Irtisanomisajat

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
14 päivää	enintään 5 vuotta
1 kuukausi	yli 5 vuotta

Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisellä

sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- ja päättämistilanteessa kirjallisesti.

Yhteistoimintalaista poikkeava neuvottelu-aika

Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan yhteistoimintalain 23 §:n mukainen neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki: työnantajan suunnittelema, kahdeksan ylemmän toimihenkilön määräaikaista lomauttamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 3.3.2025. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluajan katsotaan alkavan 3.3.2025, joten lainmukainen 14 päivän neuvotteluvaihe katsotaan tältä osin täytetyksi 16.3.2025. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.3.2025.

Lomautusilmoitus-aika

Työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 4 §:stä (204/2017) poiketen työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 7 päivää ennen lomautuksen alkamista, ellei lomauttamisen yhteydessä ole toisin sovittu. Työsopimuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

12 § Matkakustannukset ja päivärahat

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

13 § 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 määrävälein 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 palkassa.

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.

14 § Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja toimihenkilö tai luottamushenkilö. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti luottamushenkilön kanssa. Jos luottamushenkilöä ei ole valittu, paikallisen sopimuksen osapuolia voivat olla myös työnantaja ja toimihenkilöt yhdessä (kollektiivisesti sovittu paikallinen sopimus).

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. Kollektiivisesti sovitut paikalliset sopimukset tehdään aina kirjallisesti.

Soveltamisohje: Kollektiivisesti sovittava paikallinen sopimus voidaan tehdä enemmistöpäätöksellä ja se sitoo vastaavaa henkilöpiiriä kuin luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus. Tällainen sopimus on myös irtisanottavissa samanlaisella enemmistöpäätöksellä.

Luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus sekä kollektiivisesti sovittu 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.

15 § Sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi alkaa 29.4.2025 ja päättyy 31.1.2028. Sopimus jatkuu 31.1.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen

tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä yrityskehitysorganisaatioiden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

16 § Rinnakkaissopimuskielto

Osapuolet eivät tee tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä rinnakkais-sopimuksia.

17 § Työrauhavelvoite

Tämän sopimuksen voimassa ollessa ovat kiellettyjä työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen 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 § Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Jos sopimuksen piirissä oleva yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat paikalliset osapuolet arvioida uudelleen työehtosopimuksen määräysten soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta pakottavan lainsäädännön rajoissa, jos poikkeaminen on tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella. Sopimuksella ei voida sopia työsopimuksen mukaisen palkan alentamisesta.

Sopimus tehdään kirjallisesti työehtosopimuksen 14 §:n määräämällä tavalla.

Osapuolilla on tarvittaessa oikeus käyttää neuvotteluissa apunaan liittojen asiantuntijoita työnantajan taloudellisia vaikeuksia koskevaan toteamiseen liittyen. Ennen työpaikalla käynnistettäviä neuvotteluja tulee niistä antaa tieto työehtosopimusosapuolille.

Neuvottelujen alkaessa työnantajan tulee esittää suunnitelma, jossa selostetaan kokonaisvaltaisesti yrityksen talouden tervehdyttämiseksi ja toimintaedellytysten turvaamiseksi toteutetut ja suunnitellut toimenpiteet. Työnantajan

tulee myös selvittää neuvotteluosapuolelleen avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne ja sen kehitysnäkymät.

Mikäli yritys asetetaan sopimuksen voimassaoloaikana konkurssiin, selvitystilaan tai yrityssaneerausmenettelyyn, päättyy tämä sopimus automaattisesti kyseisenä päivänä, elleivät osapuolet erikseen sovi sen jatkamisesta.

19 § 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.

20 § Liitesopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan liitteenä olevaa yhteistoimintasopimusta.

Helsingissä 29.4.2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

YRITYSKEHITYSORGANISAATIOITA KOSKEVA 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

Työpaikantoinnin 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 luottamushenkilölle.

3. Luottamushenkilö

Luottamushenkilön valinta

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö 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. Luottamushenkilö valitaan määräajaksi, yleensä kahdeksi vuodeksi. Kaikki työehtosopimuksen piirissä olevat toimihenkilöt voivat osallistua luottamushenkilön valintaan.

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

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

Varaluottamushenkilö

Vähintään kymmenen ylemmän toimihenkilön työpaikalla voidaan valita varaluottamushenkilö. Varaluottamushenkilö toimii luottamushenkilön sijaisena tämän ollessa estynyt hoitamasta luottamushenkilön tehtäviä.

Luottamushenkilöä koskevia määräyksiä sovelletaan varaluottamushenkilöön sinä aikana, kun hän tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimii luottamushenkilön sijaisena.

Ilmoitukset

Valituista luottamushenkilöistä, varahenkilöistä ja varahenkilön toimimisesta luottamushenkilön sijaisen on ilmoitettava työnantajalle. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilölle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamushenkilön kanssa.

Luottamushenkilön tehtävät ja toimintaedellytykset

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

Luottamushenkilölle 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, luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä.

Työstä vapautus luottamushenkilötehtävän hoitamista varten

Luottamushenkilön kanssa sovitaan paikallisesti kohtuullisesta työstä vapautuksesta luottamushenkilötehtävien 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.

Luottamushenkilökorvaus

Työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muusta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Luottamushenkilöiden korvaukset 1.7.2025 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus, euroa/kk
5–9	84
10-24	133
25-50	171
yli 50	230

Luottamushenkilöiden korvaukset 1.5.2026 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus, euroa/kk
5–9	86
10-24	137
25-50	176
yli 50	237

Luottamushenkilöiden korvaukset 1.5.2027 alkaen:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus, euroa/kk
5–9	88
10-24	140
25-50	180
yli 50	243

Osallistuminen ay-koulutukseen

Luottamushenkilölle ja varaluottamushenkilölle annetaan palkkaa menettämättä oikeus osallistua YTN:n ja sen jäsenliittojen järjestämille, henkilöstön edustajan tehtävien hoidon kannalta tarpeellisille luottamushenkilökurseille 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 luottamushenkilölle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajan-kohta, 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 luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ammatissa kuin muilla toimihenkilöillä. Työnantajan ja luottamushenkilön/työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä luottamustehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille toimihenkilöille. Vastaava selvitys on tehtävä luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun toimikauden jälkeen.

Luottamushenkilön irtisanomis- ja lomautussuoja

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

Luottamushenkilölle annettavat tiedot

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että luottamushenkilölle 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 luottamushenkilölle annettava kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Luottamushenkilöllä 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.

Luottamushenkilölle 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 palkoista. Samalla ilmoitetaan myös toimihenkilöiden lukumäärät. Luottamushenkilö ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä palkkatietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamushenkilölle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan työaikalainsäädännön mukaiseen työaikakirjanpitoon.

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

Helsingissä, 29. päivänä huhtikuuta 2025

|

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

LIITE

ETÄTYÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA

Tämä liite ei ole työehtosopimuksen osa.

Liitot kannustavat yrityksiä hyödyntämään tehokkaalla tavalla tuottavuutta ja työhyvinvointia edistäviä työaikajärjestelmiä.

Tässä tarkoituksessa Palta ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ovat yhteistyössä laatineet tämän liitteen, jota yritykset voivat halutessaan hyödyntää.

Työnantaja päättää työnjohto-oikeutensa puitteissa, milloin etätyön tekeminen on mahdollista. Niissä tehtävissä, joissa työnantaja katsoo etätyön olevan mahdollista, ylempi toimihenkilö voi tehdä etätyötä työnantajan kulloistenkin käytäntöjen mukaisesti. Osapuolet suosittelevat, että paikalliset osapuolet kävisivät vuoropuhelua etätyökäytännöistä ja niiden kehittämisestä. Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista aiheista:

- Etätyön ja lähityön suhde
- Työvälineet ja niiden käyttö
- Tietoturva-asiat ja yrityksen tietoturvakäytännöt
- Työaika ja työajan seuranta
- Tavoitettavuus
- Työsuojelunäkökohdat
- Etätyön vakuutusturva

Tässä liitteessä mainitut ohjeistukset soveltuvat Suomessa tehtävään työhön.

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksessä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Ratavartijankatu 2B
00520 Helsinki
www.ytn.fi