

Taloushallintoalan
työehtosopimus

11.4.2025 – 30.11.2027

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
I SOVELTAMISALA JA YLEISET SOPIMUKSET	8
1 § Työehtosopimuksen soveltamisala	8
2 § Yleiset sopimukset	8
II TYÖSUHTEEN SYNTYMINEN JA PÄÄTTYMINEN	9
3 § Työsuhteen syntyminen	9
4 § Työsuhde	9
5 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat	9
5 a § Muutosturva	10
III TYÖAIKA	10
6 § Säännöllinen työaika	11
7 § Säännöllinen keskimääräinen työaika	13
8 § Työaika arkipyhän sisältävinä viikkoina	14
9 § Pyhätyö	15
10 § Viikkolepo	15
11 § Joustotyöaika	15
12 § Koulutus ja kehittämistilaisuudet	15
IV PALKKAUS	16
13 § Tehtävän vaativuuteen perustuvat vähimmäispalkat	16
14 § Henkilökohtainen pätevyys ja kokemus	19
15 § Harjoittelijat	19
16 § Kuukausipalkan osittaminen	19
17 § Sairausajan palkka	20
18 § Tilapäinen poissaolo	21
V MUUT YKSITTÄISTÄ TOIMIHENKILÖÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	22
19 § Perhevapaat	22
20 § Matkakustannusten korvaus	23
20 a § Matka-ajan korvaus	23
21 § Ryhmähenkivakuutus	23
22 § Jäsenmaksujen periminen	24
23 § Työsuhteen voimassa olevat ehdot	24
24 § Vuosiloma ja lomaraha	24
VI MUUT MÄÄRÄYKSET	24

25 §	Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	24
26 §	Paikallinen sopiminen	26
27 §	Jatkuvan neuvottelun periaate	26
28 §	Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta	27
29 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	27
30 §	Työrauhavelvoite	27
31 §	Voimassaoloaika	27
	Toimenkuvauslomake (liite 1)	28
	Työsopimuslomake (liite 2)	29
	Luottamusmiessopimus (liite 3)	30
	Koulutussopimus (liite 4)	36
	Sopimus paikallisesta sopimisesta (liite 5)	38
	Yhteistoiminta työpaikalla (liite 6)	40

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Taloushallintoalan työehtosopimus 11.4.2025–30.11.2027

Aika: 11.4.2025

Paikka: Allekirjoitetaan sähköisesti

Sopimusosapuolten välillä on 3.4.2025 saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, jonka Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Pro ry ja Toimihenkilöliitto ERTO ry hyväksyivät 11.4.2025 niitä sitovaksi työehtosopimukseksi.

Taloushallintoalan 30.11.2024 päättynyt työehtosopimus uudistetaan seuraavasti:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 30.11.2027. Sopimus jatkuu 30.11.2027 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat elokuun 2026 aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä taloushallintoalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.10.2026 toiselle sopijapuolelle.

2. Palkankorotukset

2.1. Palkkaratkaisu vuosina 2025-2027

Vuosi 2025

Palkkoja korotetaan 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 % suuruisella korotuksella. Korotukset voidaan maksaa kesäkuun aikana. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.4.2025 lukien. Yrityskohtainen erä voidaan maksaa kesäkuun aikana.

Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,9 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,7 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)

- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.3.2026 lukien.

Vuosi 2027

Palkkoja korotetaan 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,4 % suuruuisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.3.2027 lukien.

2.2. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti kohdasta 2.1. poiketen.

Vuonna 2025 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti 13.6.2025 mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset toteutetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Tällöin korotukset voidaan maksaa kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Vuonna 2026 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti helmikuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuonna 2027 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti helmikuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteuttamistapa, ajankohta ja suuruus.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on tukea palkkapoliittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Työnantaja antaa hyvissä ajoin ennen neuvotteluja luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen taloustilanteesta (esimerkiksi maksuvalmius ja vakavaraisuus) ja tuottavuuden kehityksestä sekä näiden ennakoitavissa olevasta kehitymisestä. Tietojen kirjallisena antamisen tarkoituksena on, että osapuolet voivat itse ja edustajiensa tukena arvioida sopimuksen tarkoituksenmukaisuutta juuri tässä yrityksessä. Muuhun tarkoitukseen tietoja ei saa käyttää.

Jaon jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu koko henkilöstölle, miten erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

2.3. Vähimmäispalkat

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.4.2025 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2119	2042
3	2329	2172
2	2612	2374
1	3036	2743

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.3.2026 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2180	2101
3	2397	2235
2	2687	2443
1	3124	2823

Mikäli sopimusta ei ole irtisanottu, vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.3.2027 seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2224	2143
3	2445	2280
2	2741	2492
1	3186	2879

2.4. Henkilöstön edustajien palkkiot

Toimihenkilöiden luottamusmiehelle maksetaan alla olevista ajankohdista lukien kuukausittaista korvausta edustettavien toimihenkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Toimihenkilöitä	1.4.2025	1.3.2027
5-19	37	38

20–50	69	70
51–99	78	80
100–	91	93
200–	111	113

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetulle maksetaan alla olevista ajankohdista lukien kuukausittaista korvausta edustettavien toimihenkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Toimihenkilöitä	1.4.2025	1.3.2027
10–19	37	38
20–50	69	70
51–	78	80

3. Allekirjoituspöytäkirjaan

3.1 Työssä jaksaminen ja toimintakyvyn edistäminen -työryhmä

Sopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on 30.10.2026 mennessä seurata ja arvioida työhyvinvoinnin, toimintakyvyn ja työssä jaksamisen kehitystä taloushallintoalalla. Osana työryhmätyöskentelyä sopimusosapuolet selvittävät muun muassa taloushallintoalan työaikajärjestelyitä (ml. liukuvan työajan järjestelmän toimivuutta) osana työssä jaksamisen edistämistä. Työryhmä voi teettää muun muassa yhteisiä kyselyitä ja käyttää apuna ulkopuolisia sidosryhmiä (esimerkiksi Työturvallisuuskeskus). Mahdolliset toimeksiantot ja niiden aikataulut sovitaan yhdessä työryhmätyöskentelyyn osallistujien kesken. Työryhmätyöskentelystä mahdollisesti aiheutuvat etukäteen sovitut ulkopuoliset kustannukset jaetaan tasan palkansaajaliittojen ja työnantajaliiton kesken. Työryhmä voi esimerkiksi antaa yhteisiä suosituksia tai tehdä esityksiä työssä jaksamisen edistämiseksi ja alan pito- ja vetovoiman säilyttämiseksi taloushallintoalalla.

3.2 Jatkuva yhteistyö ja työehtosopimuksen kehittäminen sopimuskauden aikana -työryhmä

Osapuolet noudattavat jatkuvan yhteistyön mukaista periaatetta keskinäisissä suhteissaan ja tarkastelevat toimialan tarpeita, rakentavat yhteistä tilannekuvaa ja pyrkivät kehittämään työehtosopimusta myös sopimuskauden aikana. Osapuolet erityisesti tulevan sopimuskauden aikana kartoittavat keinoja neuvottelukuluttuuriin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi taloushallintoalalla.

Helsingissä, 11.4.2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto Minna Ääri

AMMATTILIITTO PRO RY

Niko Simola Minea Pyykönen

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY

Juri Aaltonen Heli Luukkonen

TALOUSHALLINTOALAN TYÖEHTOSOPIMUS

I SOVELTAMISALA JA YLEISET SOPIMUKSET

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

1. Tällä työehtosopimuksella on sovittu tili- ja kirjanpitotoimistoissa työskentelevien toimihenkilöiden työehdoista.

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä ei kuitenkaan sovelleta yrityksen johtoon eikä toimihenkilöihin, jotka päättävät työnantajan edustajana itsenäisesti tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevien toimihenkilöiden työehdoista.

2. Taloushallintoalalla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa yrityksiä, joiden pääasiallisena toimintana on:
 - a) tuottaa kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluita sekä niihin liittyvää raportointia ja asiakasyritysten palkkojen laskentapalveluita,
 - b) tuottaa asiakkaalle tilinpäätöksen valmisteluun liittyviä palveluita ja
 - c) antaa vero- ja talousneuvontaa sekä muita taloushallinnon palveluita.

2 § Yleiset sopimukset

1. Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Elinkeinoelämän Keskusliitto ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n välillä solmittuja, kulloinkin voimassa olevaa sopimusta:

- Päihdeongelmaisten hoitoonohjausjärjestelmää koskeva suositus 12.1.2006

Jos edellä mainittuun sopimukseen tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa keskusjärjestöjen toimesta muutoksia, niitä noudatetaan tämän työehtosopimuksen allekirjoittajaliittojen erikseen sopimasta ajankohdasta lukien.

2. Liittojen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Toimihenkilöliitto ERTO ry:n sekä Ammattiliitto Pro ry:n välillä solmittuja, kulloinkin voimassa olevia sopimuksia:

- Luottamusmiessopimus
- Koulutussopimus
- Yhteistoiminta työpaikalla

II TYÖSUHTEEN SYNTYMINEN JA PÄÄTTYMINEN

3 § Työsuhteen syntyminen

Ellei tässä työehtosopimuksessa muuta ole sovittu, noudatetaan työsuhteen syntymiseen liittyen kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain säännöksiä.

1. Työsopimussuhde

Työsopimussuhde syntyy, kun työnantaja ja toimihenkilö sopivat työnteen aloittamisesta.

Työsopimussuhteen olemassaolo vahvistetaan työsopimuksella, jossa sovi-
taan työn alkamisajankohdasta, työtehtävien keskeisestä sisällöstä, työsuhteen kestoajasta ja sen ehdoista. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Liitot suosittavat, että työsopimus tehdään kirjallisena. Tämän työehtosopimuksen liitteenä on malli työsopimuksesta.

2. Koeaika

Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan.

Koeajan tarkoituksena on selvittää, vastaako toimihenkilö työnantajan edellyttämiä vaatimuksia ja vastaako työsuhte toimihenkilön näkökulmasta sen solmimisen yhteydessä esitettyä. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa noudattaen työsopimuslain säännöksiä.

4 § Työsuhte

Ellei tässä työehtosopimuksessa muuta ole sovittu, noudatetaan työsuhteen aikana työsuhteisiin liittyvää, kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä.

5 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat

Ellei tässä työehtosopimuksessa muuta ole sovittu, noudatetaan työsuhteen päättymiseen kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain säännöksiä.

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työnantaja noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja irtisanoessaan työsopimuksen:

Irtisanomisaika	Työsuhteen kesto
14 päivää	enintään vuosi
kuukausi	yli vuosi ja enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta
4 kuukautta	yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, toimihenkilö noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja irtisanoessaan työsopimuksen:

Irtisanomisaika	Työsuhteen kesto
14 päivää	enintään 5 vuotta
kuukausi	yli 5 vuotta

Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymispäivää seuraavan yrityksen tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä.

5 a §

Muutosturva

Jolleivat työnantaja ja toimihenkilö työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, toimihenkilöllä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapolitiikasta annetussa laissa tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiikkaan aikuis- koulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viran- omaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitus- valmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

1. enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
2. enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi, mutta enintään neljä kuukautta;
3. enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Toimihenkilön on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

III

TYÖAIKA

Työsuhteessa voidaan noudattaa joko 6 §:n tarkoittamaa säännöllistä työaikaa tai 7 §:n tarkoittamaa keskimääräistä säännöllistä työaikaa koskevia määräyksiä.

Paikallisesti, noudattaen tämän työehtosopimuksen 26 §:n säännöstä, voidaan työaikaa koskevista määräyksistä sopia tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen, ellei jäljempänä olevasta muuta johdu.

Säännöllinen työaika**1. Vuorokautinen ja viikoittainen työaika**

Säännöllistä työaika noudatettaessa toimihenkilön vuorokautinen työaika on enintään 7 tuntia 30 minuuttia ja viikkotyöaika enintään 37,5 tuntia.

Vuorokautinen säännöllinen työaika on yhdenjaksoinen, ellei siitä poikkeamiseen ole perusteltua syytä.

2. Lisätyö

Säännöllisen työajan lisäksi tehtävä työ vuorokaudessa 8 tuntiin ja viikossa 40 tuntiin saakka on lisätyötä, josta maksetaan 50 % korotettua palkkaa.

3. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on 8 tunnin lisäksi vuorokaudessa tehtävä työ.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettua palkkaa.

4. Viikkoylityö

Viikkoylityötä on 40 tunnin lisäksi viikon aikana tehtävä työ, ellei se ole vuorokautista ylityötä.

Viikkoylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettua palkkaa.

5. Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

6. Liukuva työaikaSopimus liukuvasta työajasta

Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia työaikalain 12 §:n mukaisesta liukuvasta työajasta. Liukuman maksimimäärä on 150 tuntia. Liukuvaa työaika käytettäessä saa vuorokautinen säännöllinen työaika olla enintään 13 tuntia.

Liukuva työaika tarkoittaa, että toimihenkilö voi työaikalain 12 §:n mukaisesti sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen aloittamis- ja päättämisaikakohdan.

Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukumasaldon seuranta ja tasaaminen

Työnantajan tulee seurata liukumasaldon kertymistä ja liukumasaldon ylittyessä 50 tuntia, neuvotella toimihenkilön kanssa työajan tasoittamisesta.

Mikäli osapuolet eivät saa sovittua liukumasaldon pitämisestä, työnantajalla on oikeus määrätä 20 tuntia ylittävä liukumasaldo pidettäväksi kuluvan tai seuraavan seurantajakson aikana vapaapäivinä. Työnantajan määritessä vapaan ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, vapaan ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen vapaan alkamista. Jos työnantaja on määrännyt vapaan ajankohdan, ajankohtaa voidaan muuttaa vain sopimalla asiasta toimihenkilön kanssa.

Liukumasaldon tulee tasoittua 50 tuntiin vuoden loppuun mennessä, ellei paikallisesti muuta sovita. Jos työnantaja ja toimihenkilö eivät pääse sopimukseen toimihenkilön esittämän vapaan pitämisen ajankohdasta kalenterivuoden tai työnantajan muun etukäteen ennen jakson alkamista vahvistaman 12 kuukauden ajanjakson loppuun mennessä, koko positiivinen saldo maksetaan toimihenkilölle 2 kuukauden kuluessa liukumajakson päättymisestä, ellei paikallisesti muuta sovita. Työsuhteen päättyessä liukumasaldo maksetaan tai vähennetään tunti tunnista.

Työnantajan ja toimihenkilön tulisi sopia liukumasaldon kertymän pitämisestä ensisijaisesti kokonaisina vapaapäivinä ja samalla on tarkoituksenmukaista keskustella töiden järjestelystä vapaan aikana.

Sairastuminen

Jos toimihenkilö on saldovapaan alkaessa työkyvytön, on vapaa toimihenkilön pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan.

Jos työkyvyttömyys alkaa saldovapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli kolme työpäivää, tämän ajan ylittävää osaa samalle vapaajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta ei pidetä saldovapaana, jos toimihenkilö pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä.

Toimihenkilön on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

7. Tauot ja vapaapäivät

Ruokailutauko on 0,5–1 tuntia työnantajan ja toimihenkilön sopimalla tavalla. Jos toimihenkilö voi esteettömästi poistua työpaikalta, ruokailutaukoa ei lueta työaikaan.

Kalenteriviikon aikana toimihenkilöllä on oikeus vähintään kahteen kalenterivuorokauden mittaiseen vapaaseen. Vapaapäivät ovat pääsääntöisesti lauantai ja sunnuntai.

Toimihenkilön vapaapäiviä ovat lisäksi:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,

- helatorstai,
- juhannusaatto ja
- muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuoden päivä, loppipäinen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Jos vapaapäivistä sovitaan paikallisesti noudattaen tämän työehtosopimuksen 26 §:n säännöstä, on toimihenkilöllä oikeus kutakin kalenteriviikkoa kohti vähintään 35 tunnin mittaiseen yhtäjaksoiseen viikkolepoon TES 10 §:n mukaisesti. Tästä määräyksestä ei paikallisesti muuta voi sopia.

7 § Säännöllinen keskimääräinen työaika

1. Keskimääräinen työaika ja tauot

Säännöllistä keskimääräistä työaika noudatettaessa toimihenkilön säännöllisen työajan on tasoitettava keskimääräiseen 37,5 tunnin viikoittaiseen työaikaan viimeistään 52 viikon kuluessa. Tästä määräyksestä ei voi paikallisesti muuta sopia.

Työaika tasoitetaan keskimäärin 37,5 tuntiin tasoittumisjakson aikana pääsääntöisesti kokonaisina vapaapäivinä. Toimihenkilön vuorokautinen työaika voi olla keskimääräistä työaika noudattaen enintään 13 tuntia ja viikkotyöaika enintään 55 tuntia.

Jos vuorokautinen työaika ylittää 10 tuntia, työ on järjestettävä niin, että toimihenkilöllä on ruokailutauon lisäksi oikeus halutessaan pitää enintään 0,5 tuntia kestävä lepoaika 8 tunnin työskentelyn jälkeen. Tästä määräyksestä ei voi paikallisesti muuta sopia.

Ruokailutauko on 0,5–1 tuntia työnantajan ja toimihenkilön sopimalla tavalla. Jos toimihenkilö voi esteettömästi poistua työpaikalta, ruokailutaukoa ei lueta työaikaan.

2. Vapaapäivät tasoittumisjakson aikana

Toimihenkilöllä on oikeus tasoittumisjakson aikana keskimäärin kahteen kalenterivuorokauden mittaiseen vapaapäivään kalenteriviikkoa kohti. Kutakin kalenteriviikkoa kohti on toimihenkilöllä oikeus vähintään 35 tunnin mittaiseen yhtäjaksoiseen viikkolepoon TES 10 §:n mukaisesti. Tästä määräyksestä ei paikallisesti muuta voi sopia.

Toimihenkilön vapaapäiviä ovat lisäksi:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- helatorstai,

- juhannusaatto ja
- muuksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuoden päivä, loppipäivä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Työnantaja ilmoittaa toimihenkilölle kirjallisesti viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista työnantajaa sitovat vapaapäivien ajankohdat koko tasoittumisjaksolle tai kuitenkin vähintään 8 viikon pituiselle ajanjaksolle kerrallaan. Näin ilmoitetuista vapaapäivistä voidaan poiketa vain töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

3. Työtuntijärjestelmä

Työnantajan on laadittava tasoittumisjakson aikana kutakin kahta kalenteri- viikkoa kohti työtuntijärjestelmä.

Työtuntijärjestelmässä ilmoitetaan työnantajaa sitovasti työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä ruokailu- ja muut tauot. Siihen on kirjattava myös 7 §:n 2. kohdassa tarkoitetut vapaapäivät.

Työtuntijärjestelmä annetaan kirjallisesti toimihenkilölle tiedoksi 7 kalenteripäivää ennen kunkin kaksiviikkojakson alkamista. Työtuntijärjestelmää voidaan muuttaa työaikalain tarkoittamalla tavalla.

4. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työtuntijärjestelmässä ilmoitetun vuorokautisen työajan lisäksi tehtävä työ.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettua palkkaa.

5. Viikkoylityö

Viikkoylityötä on työtuntijärjestelmässä ilmoitetun viikkotyöajan lisäksi tehtävä työ.

Viikkoylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettua palkkaa.

8 §

Työaika arkipyhän sisältävinä viikkoina

Tässä työehtosopimuksessa arkipyhillä tarkoitetaan:

- pitkäperjantaita,
- toista pääsiäispäivää,
- helatorstaita,
- juhannusaattoja ja

- muuksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvaa uudenvuoden päivää, loppiaista, vapunpäivää, itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, joulupäivää ja tapaninpäivää.

Noudatettaessa 6 §:ssä tarkoitettua säännöllistä työaikaa, toimihenkilön viikkotyöaikaa lyhennetään arkipyhäviikolla säännöllistä vuorokautista työaikaa vastaavasti kutakin kyseiselle viikolle sattuvaa arkipyhäpäivää kohti.

Noudatettaessa 7 §:ssä tarkoitettua keskimääräistä säännöllistä työaikaa, toimihenkilön viikkotyöaikaa lyhennetään arkipyhäviikolla 7 tuntia 30 minuuttia kutakin kyseiselle viikolle sattuvaa arkipyhäpäivää kohti.

9 § Pyhätyö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtävästä työstä maksetaan 100 % korotettua palkkaa.

10 § Viikkolepo

Viikkolepo järjestetään työaikalain 27 §:n mukaisesti.

Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

11 § Joustotyöaika

Joustotyön tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.

12 § Koulutus ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutusta, työhyvinvointi- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettävien koulutus- ja kehittämistilaisuuksia enintään 16 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava (ns. yksi yhteen) palkka. Koulutus- tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös lauantaina, mutta ei pyhäpäivänä.

Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä koulutus- ja kehittämistilaisuudesta tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

Toimihenkilöiden palkkaus muodostuu seuraavista palkanosista:

- Vaativuustason vähimmäispalkka 13 §
- Henkilökohtaiseen pätevyyteen ja kokemukseen perustuva palkanosa 14 §

Toimihenkilön palkkaan voi sisältyä muitakin palkanosia, kuten esimerkiksi:

- työnantajakohtaisesti määritettävä suoriutumiseen tai tuloksellisuuteen perustuva palkanosa

Työnantajalla voi olla käytössään muunkinlainen paikallisesti määritetty tai sovittu palkkausjärjestelmä, jonka tulee kuitenkin olla tasoltaan vähintään TES 13-14 §:ien tasoinen.

13 §**Tehtävän vaativuuteen perustuvat vähimmäispalkat****1. Kalleusryhmittely**

Tehtävän vaativuuteen perustuvat vähimmäispalkat on jaettu kahteen kalleusryhmään seuraavasti:

a) pääkaupunkiseutu:

Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen.

b) muu Suomi

2. Vaativuustason määrittäminen

Vaativuustaso määritellään työnantajan ja toimihenkilön välillä työ sopimusta solmittaessa tai työsuhteen kestäessä työtehtävien muuttuessa. Vaativuustason vastaavuus suhteessa työtehtäviin tarkastetaan työnantajan ja toimihenkilön välillä aina työtehtävien muuttuessa, kuitenkin vähintään kerran kalenterivuodessa. Vaativuustasoa määriteltäessä voidaan käyttää apuna toimenkuvauslomaketta, joka on ryhmittelyn liitteenä.

1. Määriteltäessä vaativuustasoa on tehtävän sisältö nimikkeestä riippumatta ensin selvitettävä. Tämän jälkeen arvioidaan vaativuustason yleismääritelmän perusteella, minkä tason yleistä vaativuustasoa tehtävä vastaa.
2. Toimihenkilön vaativuustaso määräytyy sen mukaisesti mihin vaativuustasoon työtehtävät pääosiltaan kuuluvat.
3. Jos toimihenkilön työn sisällön tilapäisestä muuttamisesta sovitaan etukäteen (sijaisuus) niin, että työtehtävät pääosin kuuluvat ylempään vaativuustasoon, maksetaan tältä sijaisuusajalta palkanlisää vähintään vaativuusluokkien minimipalkan erotuksen verran, ei kuitenkaan enempää

kuin tehtävän varsinaisen toimihenkilön palkka on, ellei muusta ole sovittu.

3. Vaativuustasot ja vähimmäispalkat

Luokittelussa voidaan käyttää apuna liittojen laatimaa yhteistä toimenkuvauslomaketta (liite 1).

Vaativuustaso 4: Avustavat tehtävät

Tehtävät eivät edellytä alan aikaisempaa kokemusta. Tehtävät ovat avustavia tehtäviä. Tämän vaativuustason tehtävissä työ tehdään esimiehen ohjauksessa. Tyypillisiä työtehtäviä ovat annettujen ohjeiden ja selvästi määriteltujen menettelytapojen mukainen tiliöinti, tiliöintien tekninen tarkastaminen, tositteiden järjestely ja maksu- sekä tositeliikenteen käsittely.

Palkanlaskennassa tyypillisiä työtehtäviä ovat palkkatapahtumien käsittely, tekninen tarkastaminen ja erilaiset arkistointi- ja toimistotehtävät. Työtehtävät tehdään epäitsenäisesti toisen henkilön ohjauksessa.

Vaativuustaso 3: Ammattitehtävät

Tehtävät edellyttävät aikaisempaa alan kokemusta tai ammatillista koulutusta sekä kykyä itsenäiseen harkintaan annettujen ohjeiden perusteella. Tyypillisiä töitä voivat olla itsenäinen, suoriteperusteisen ja säännöllisesti täsmäytyvän kirjanpidon ja tilinpäätösehdotuksen laatiminen pienyrityksille sekä laajojen tilinpäätöksien määriteltujen osien valmisteleminen.

Palkanlaskennassa tyypillisiä työtehtäviä voivat olla annettujen ohjeiden mukainen palkanlaskenta. Työ edellyttää muun muassa käytettävän palkanlaskentaohjelmiston tuntemusta. Työ edellyttää työehtosopimuksiin ja palkkahallinnon tehtäviin kuuluvien lakien (esim. vuosilomalaki) perusasioiden tuntemusta ja soveltamista.

Vaativuustaso 2: Erikoisammattitehtävät

Tehtävät edellyttävät alan ammatti-, jatko- ja täydennyskoulutuksella tai itseopiskelulla ja työkokemuksella hankittuja erityistietoja ja taitoja sekä työhön liittyvien laajojen asiayhteyksien ja työvälineiden hallintaa. Työ tehdään itsenäisesti lainsäädännön ja yleisten menettelyohjeiden mukaan.

Tyypillisiä töitä voivat olla eri yhtiömuotoisten yritysten tilinpäätösten itsenäinen kokonaisvaltainen laadinta, asiakkaan neuvonta verotuksen ja yritystalouden asioissa tai lisäksi muiden tekemien tilinpäätösten oikeellisuuden tarkastaminen tai työehtosopimusten tulkinta ja työsuhteasioiden neuvonta.

Palkanlaskijan tehtäviin kuuluu asiakkaiden kokonaisvaltainen palkanlaskenta. Työ edellyttää asiakkaiden työehtosopimusten ja/tai palkanlaskentaan liittyvien lakien tuntemusta ja soveltamista. Työhön voi liittyä asiakkaiden tai oman organisaation tukemista palkanlaskentaan liittyvissä kysymyksissä.

Vaativuustaso 1: Vaativat erikoisammattitehtävät

Tehtävät edellyttävät alan ammatti- jatko-, täydennyskoulutuksella tai itseopiskelulla ja työkokemuksella hankittua laaja-alaista asiantuntijuutta sekä työhön liittyvien laajojen asiayhteyksien hallintaa, kykyä toimia muiden työntekijöiden kouluttajana sekä laaja-alaista työvälineiden hallintaa. Työ tehdään itsenäisesti lainsäädännön ja yleisten menettelyohjeiden mukaan. Työtehtäviin voi liittyä esimiestehtäviä.

Tyypillisiä töitä voivat olla itsenäinen vastuu konsernitilinpäätöksistä, suurten tai muuten erityisluonteisen vaativien tilinpäätösten itsenäinen laadinta, asiakkaan neuvonta verotukseen, yritystalouteen tai yrittäjyyteen liittyvissä asioissa, työehtosopimusten tulkinta ja työsuhdeasioiden vaativa neuvonta. Vastuu muiden tekemien tilinpäätösten tai tulkintojen oikeellisuudesta. Vastuu muiden työntekijöiden osaamisesta ja sen kehittämisestä, vastuu useiden henkilöiden tuottamasta asiakastyytyvyydestä, esimiestehtävät.

Palkkahallinnossa tyypillisiä työtehtäviä voivat olla vaativat asiantuntijatehtävät, jotka usein edellyttävät työehtosopimusten tai lainsäädännön soveltamista, asiakkaiden konsultointia ja neuvontaa työsuhdeasioissa sekä yhden tai useamman osa-alueen (esim. ulkomaantyö, eläkkeet, vakuutus, etuudet, verotus) tuntemista. Työtehtävät voivat sisältää myös oman organisaation tukemista ja kouluttamista sekä vastuita toimintamallien ja prosessien kehittämiseen liittyen. Työtehtäviin voi kuulua myös esimiestehtävät.

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.4.2025 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2119	2042
3	2329	2172
2	2612	2374
1	3036	2743

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.3.2026 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2180	2101
3	2397	2235
2	2687	2443
1	3124	2823

Mikäli sopimusta ei ole irtisanottu, vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.3.2027 seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2224	2143
3	2445	2280
2	2741	2492
1	3186	2879

14 § Henkilökohtainen pätevyys ja kokemus

Alalle soveltuvasta jatkotutkinnosta (esimerkiksi KLT- tai PHT-tutkinto) tai säännöllistä erityisosaamista edellyttävistä tehtävistä (esimerkiksi konsernitilinpäätöksen laatiminen) maksetaan erillinen euromääräinen lisä tai otetaan muutoin huomioon palkkauksessa.

Samalla tavalla palkan määräytymisessä tulee ottaa huomioon toimihenkilön työkokemus vastaavissa tehtävissä. Jos toimihenkilö on työskennellyt samalla alalla tai muualla vastaavissa vaativuudeltaan samantasoisissa tehtävissä viisi vuotta, on toimihenkilön vähimmäispalkka 5 prosenttia yli asianomaisen vaativuustason palkan.

15 § Harjoittelijat

Toimihenkilön tullessa ensimmäistä kertaa tässä työehtosopimuksessa tarkoitetun toimialan työtehtäviin, voidaan työsuhteen alkaessa sopia enintään 6 kuukauden pituisesta harjoitteluajasta. Harjoitteluajan pituutta määriteltäessä työskentely vastaavissa tehtävissä muilla toimialoilla otetaan huomioon harjoittelu-aikaa lyhentävänä tekijänä.

Harjoitteluajana toimihenkilölle on maksettava vähintään 85 % kyseisen tehtäväryhmän mukaisesta vähimmäispalkasta.

Harjoitteluajasta on sovittava kirjallisesti työ sopimusta tehtäessä.

16 § Kuukausipalkan osittaminen

Muutettaessa kuukausipalkkaa päiväpalkaksi käytetään jakajana joko lukua 21 tai kyseisen kuukauden säännöllisten työpäivien lukumäärää. Päiväpalkan jakajasta on sovittava paikallisesti noudattaen tämän työehtosopimuksen 26 §:n määräystä.

Muutettaessa kuukausipalkkaa tuntipalkaksi käytetään jakajana lukua 159.

1. Työkyvyttömyys

Toimihenkilön on viipymättä ilmoitettava työnantajalle sairastumisesta tai tapaturmasta.

Toimihenkilön on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Jos työnantaja edellyttää lääkärintodistusta, työnantaja maksaa tästä aiheutuvat kustannukset.

Toimihenkilön tullessa työkyvyttömäksi sairauden tai tapaturman vuoksi, työnantaja maksaa palkkaa työkyvyttömyysajalta seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palkkajakso
alle 1 kk	sairastumispäivän ja 9 seuraavan arkipäivän palkasta 50 %
1 kk ja alle 4 kk	sairastumispäivän ja 9 seuraavan arkipäivän palkka
4 kk ja alle 3 v	4 viikon palkka
3 v ja alle 5 v	5 viikon palkka
5 v ja alle 10 v	6 viikon palkka
10 v	8 viikon palkka

Mikäli sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei toimihenkilöstä itseltään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan pienempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka näin on jäänyt suorittamatta.

Työnantajalla on oikeus hakea itselleen toimihenkilölle kuuluvaa sairauspäivärahaa tai muun lain mukaan maksettavaa päivärahaa tai korvausta siltä ajalta, jolta se on maksanut toimihenkilölle sairausajan palkkaa tämän työkyvyttömyyden johdosta.

2. Saman sairauden uusiutuminen

Toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluustaan maksetaan sairausajan palkkaa seuraavasti: Poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso. Palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.

3. Lääkärintarkastukset

Toimihenkilöllä on oikeus palkkaan sairauden toteamiseksi ja hoitamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tutkimuksen ajalta.

Oikeus palkkaan edellyttää kuitenkin, että tarkastuksesta tai tutkimuksesta on mahdollisuuksien mukaan ilmoitettu työnantajalle etukäteen, tarkastusta tai tutkimusta ei ole voitu toteuttaa työajan ulkopuolella ja tarkastus tai tutkimus on toteutettu työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

4. Raskaus

Raskaana olevalla toimihenkilöllä on oikeus palkkaan työsopimuksen 4 luvun 8.2 §:ssä tarkoitettujen synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta.

18 §

Tilapäinen poissaolo

Sairaus

1. Toimihenkilölle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällöin ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen enintään 3 päivän poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkanmaksun edellytys muulle kuin yksinhuoltajalle on se, että toisella huoltajista ei ole ansiotyönsä, työaikansa tai muun tosiasiallisen esteen vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja vähennetä.

Kuolema ja hautajaiset

3. Toimihenkilölle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei toimihenkilön vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.

Lähiomaisella tarkoitetaan toimihenkilön puolisoa (avio- ja avopuoliso ja rekisteröity parisuhde), vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, sisaria ja puolison samassa taloudessa asuvia lapsia.

Vihkiäiset ja merkkipäivät

4. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten.
5. Toimihenkilö, jonka työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50 ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Yhteiskunnallinen toiminta

6. Toimihenkilölle maksetaan palkan ja ansionmenetyksen korvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai lakisääteisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan taikka lakisääteisen tarkastuslautakunnan työskentelyyn. Toimihenkilön vuosilomaetuja ei vähennetä sen vuoksi, että kokoukset pidetään työaikana.

Järjestötoiminta

7. Toimihenkilön palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana Toimihenkilöjärjestö STTK:n, Toimihenkilöliitto ERTO ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n tai sen valtakunnallisen jäsenjärjestön liitto-, edustajisto-, vuosi-, ja hallituksen kokouksiin.

Kertausharjoitukset

8. Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä. Sopimusehto ei koske vapaaehtoisia kertausharjoituksia.

V MUUT YKSITTÄISTÄ TOIMIHENKILÖÄ KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

19 § Perhevapaat

Toimihenkilön erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Vähintään 6 kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, työnantaja maksaa palkan ja raskausrahan erotuksen raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä.

Vähintään kuusi kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkan ja vanhempainrahan erotus 36 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Tätä erotusta ei makseta, jos toimihenkilö saa muun järjestelyn kautta vastaavaa tai parempaa etuutta.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 9.2.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöön noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 9.2.2023, noudatetaan työsuhteessa 8.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

8.2.2023 voimassa olleet työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräykset:

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

Vähintään 6 kuukautta työsuhteessa olleelle toimihenkilölle maksetaan työnantajan toimesta sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan ja toimihenkilön palkan välinen erotus 3 kuukaudelta äitiysvapaan alkamisajankohdasta lukien. Tätä erotusta ei makseta, jos toimihenkilö saa muun järjestelyn kautta vastaavaa tai parempaa etuutta.

Edellisessä kappaleessa mainituilla edellytyksillä maksetaan toimihenkilölle palkkaa isyysvapaan ajalta 6 arkipäivän pituisen ajan.

20 § Matkakustannusten korvaus

Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen määräytymisperusteiden sekä tason osalta noudatetaan verohallituksen kulloinkin voimassa olevaa päätöstä.

20 a § Matka-ajan korvaus

Milloin toimihenkilö matkustaa työnantajan määräyksestä yrityksen toimipisteen normaalin toimialueen ulkopuolelle työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta, siltä osin kuin se ylittää toimihenkilön normaaliin työmatkaan kuuluvan ajan, korvauksena yksinkertainen tuntipalkka. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. Sovittaessa korvaus matka-ajasta voidaan vaihtaa myös vastaavaan vapaaseen.

Mikäli työtuntijärjestelmän edellyttämää tuntimäärää ei ole voitu tehdä saman vuorokauden kuluessa, ei toimihenkilön kuukausipalkkaa kuitenkaan tämän vuoksi vähennetä.

Soveltamisohje:

Milloin toimihenkilön normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta. Näissä tapauksissa tehtävän edellyttämä matkustaminen huomioidaan toimihenkilön palkan määrittelyssä, ellei sitä ole jo huomioitu.

21 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa palveluksessaan olevan henkilöstön osalta ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitulla tavalla.

22 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja perii toimihenkilön valtuutuksella Toimihenkilöliitto ERTO ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n ilmoittaman jäsenmaksun toimihenkilön palkasta, tilittää pidätetyn summan liitolle annettujen ohjeiden mukaisesti ja antaa toimihenkilölle kunkin vuoden verotusta varten todistuksen pidätetystä jäsenmaksusta.

23 § Työsuhteen voimassa olevat ehdot

Toimihenkilön ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa voimassa olleet työsuhteen mukaiset työsuhteen ehdot ovat voimassa tämän työehtosopimuksen voimaantulon jälkeenkin.

24 § Vuosiloma ja lomaraha

1. Vuosiloma

Toimihenkilön vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.

Paikallisesti, noudattaen 26 §:n mukaista menettelyä, voidaan kuitenkin sopia vuosiloman jakamisesta vuosilomalaista poikkeavasti.

2. Lomaraha

Toimihenkilölle, joka aloittaa ja päättää vuosilomansa sovitun mukaisesti, maksetaan lomarahana 50 % lomapalkasta viimeistään lomaltapaluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä. Paikallisesti, noudattaen 26 §:n mukaista menettelyä, voidaan sopia lomarahan maksuajankohdasta edellä sanotusta poiketen.

Toimihenkilöllä on oikeus lomarahaan, jos loman alkaminen tai päättyminen poikkeaa sovitusta vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetusta syystä.

Oikeus lomarahaan on myös toimihenkilöllä, joka siirtyy eläkkeelle tai asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön.

Mikäli työnantaja päättää toimihenkilön työsuhteen muista kuin toimihenkilöstä johtuvista syistä, maksetaan lomaraha myös päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

VI MUUT MÄÄRÄYKSET

25 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Järjestäytyneillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamusmies ja tämän varahenkilö toimimaan liittojen välisen luottamusmiessopimuksen tarkoittamissa tehtävissä.

Luottamusmiehen valinnasta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajan edustajalle.

Kaikki työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevat voivat osallistua luottamusmiehen valintaan. Luottamusmieheksi voidaan kuitenkin valita vain allekirjoittajajärjestön jäsen.

Luottamusmiehelle on varattava riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Työnantajan kanssa sovitut, työajan ulkopuolella suoritettavat luottamusmiestehtävät korvataan erikseen.

Luottamusmiehen toimintaoikeudet ja tehtävään liittyvät velvoitteet on määriteltä liittöjen välisessä luottamusmiessopimuksessa.

Toimihenkilöiden luottamusmiehelle maksetaan alla olevista ajankohdista lukien kuukausittaisesta korvausta edustettavien toimihenkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Toimihenkilöitä	1.4.2025	1.3.2027
5-19	37	38
20-50	69	70
51-99	78	80
100-	91	93
200-	111	113

Luottamusmies katsotaan estyneeksi hoitamaan tehtäviään vuosiloman, perhevapaiden, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai muun palkattoman poissaolon ajan. Luottamusmies katsotaan estyneeksi hoitamaan tehtäviään myös yli kaksi viikkoa kestävästä sairauspoissaolon ajan. Mikäli luottamusmies on estynyt hoitamasta tehtävänsä, hoitaa hänen tehtäviään tuon ajan varaluottamusmies.

Työnantajalle on ilman aiheutonta viivytystä tehtävä kirjallinen ilmoitus luottamusmiehen estyneenä olemisesta. Ilmoituksen voi tehdä luottamusmies, varaluottamusmies tai muu ammattiliiton edustaja.

Jos luottamusmiehen estyneenä oleminen kestää yli puolet kalenterikuukauden työpäivistä, ei hänelle makseta luottamusmieskorvausta koko kyseiseltä kalenterikuukaudelta. Tällöin korvaus maksetaan varaluottamusmiehelle, mikäli hän on hoitanut luottamusmiehen tehtäviä.

Työpaikan työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua sellaiselle työpaikalle, jossa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Myös pienemmille työpaikoille ko. valtuutetut voidaan valita. Valinnasta ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetyn lain 31 §:n mukaan.

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estyneenä hänen sijaisenaan toimii varavaltuutettu sen jälkeen, kun sijaisuudesta on ilmoitettu työnantajalle. Varavaltuutetun

hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtäviensä hoitamisen takia erottaa työstä. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alempipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää valtuutetun tehtävien takia.

Työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa vain työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisin perustein ja lomauttaa vain työsopimuslain 5 luvun 2 § 4. momentin mukaisin perustein. Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun säännöksiä.

Työsuojeluvaltuutettu saa vapautusta työstä sekä käyttöönsä tilat ja laitteet kuten luottamusmies (luottamusmiessopimus 8 § ja 10 §). Jos työsuojeluvaltuutettu saa vapautusta työstä joko kokonaan tai osittain, ei hänen ansionsa saa tämän järjestelyn johdosta alentua.

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetulle maksetaan alla olevista ajankohdista lukien kuukausittaista korvausta edustettavien toimihenkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Toimihenkilöitä	1.4.2025	1.3.2027
10–19	37	38
20–50	69	70
51-	78	80

Henkilöstön edustajan matkustaessa tehtäviensä edellyttämien ja työnantajan kanssa sovittujen yhteistoimintatehtävien johdosta maksetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

26 § Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimisen rajoista, sopimisen menettelytavoista, sopimuksen voimassaolosta ja oikeusvaikutuksista on sovittu työehtosopimuksen liitteessä.

27 § Jatkuvan neuvottelun periaate

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.

28 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksettua työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle. Lisäksi työntekijät ja työntekijöitä edustavat yhdistykset saavat jakaa jäsenilleen kokouskutsuja ja tiedotteita.

29 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän työehtosopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava työnantajan ja toimihenkilöiden luottamusmiehen välillä.

Paikalliset osapuolet voivat saattaa asian tämän työehtosopimuksen sopijapuolten ratkaistavaksi. Neuvottelut sopijapuolten välillä on käynnistettävä viikon kuluessa jommankumman osapuolen vaatimuksesta.

30 § Työrauhavelvoite

Kaikki tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat tämän työehtosopimuksen sovitun voimassaoloajan aikana kiellettyjä.

Tämän työehtosopimuksen osapuolet sitoutuvat lisäksi pidättäytymään työtaistelutoimenpiteistä, jotka perustuvat muiden työmarkkinaosapuolten välisiin työriitoihin.

31 § Voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa 11.4.2025 – 30.11.2027. Sopimus jatkuu 30.11.2027 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat elokuun 2026 aikana sopimuksen tavoitteiden toteutusta sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä taloushallintoalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.10.2026 toiselle sopijapuolelle.

Sähköisesti 11. päivänä huhtikuuta 2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

AMMATTILIITTO PRO ry

Toimenkuvauslomake (liite 1)

Tehtävänimike	Työntekopaikka
Toimihenkilö	Esimies
Toimihenkilön sijaisena toimii	
Tehtävän tarkoitus ja kuvaus	
Keskeiset työtehtävät	

Tehtävän hoitamisen perusvaatimukset	
Koulutus ja kokemus	Erityisvaatimukset
Vaativuustason määrittely: Vaativuustaso: 1, 2, 3, 4	
Päivämäärä ja allekirjoitukset	
Toimihenkilö	Työnantaja
Tehtävänkuvaus tarkistetaan seuraavan kerran viimeistään _____.____. 202____ (Tehtävänkuvaus tarkistetaan työtehtävien muuttuessa, kuitenkin vähintään kerran kalenterivuodessa.)	

Työsopimuslomake (liite 2)

1. TYÖSOPIMUKSEN OSAPUOLET	Työnantaja		Y-tunnus
	Toimihenkilö		Syntymäaika
	Yllä mainittu toimihenkilö sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllämainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:		
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkamispäivä		
	Työsopimus on voimassa		
	☐ Toistaiseksi ☐ Määräajan saakka. Määräaikaisen työsuhteen peruste:		
3. KOEAIKA	Työsuhteessa noudatetaan koeaikaa työsuhteen alkamispäivästä lukien. Koeajan kuluessa tämä työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa noudattaen työsopimuslain säännöksiä Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan. Koeajan pituus: Koeajan viimeinen päivä on:		
4. TYÖAIKA	☐ kokoaikainen; säännöllinen työaika on tuntia/ vuorokausi ja tuntia / viikko ☐ osa-aikainen; viikkotyöaika on tuntia/ viikko ☐ muu työaika (esim. keskimääräinen työaika):		
5. TYÖTEHTÄVÄT JA TYÖNTEKOPAIKKA	Toimenkuva tai työtehtävien pääasiallinen laatu työsuhteen alkaessa Työntekopaikka työsuhteen alkaessa ☐ Toimenkuvauslomake on tehty työsopimuksen liitteeksi Työsuhteen alussa vaativuusryhmä on: Taso 1 ☐ Taso 2 ☐ Taso 3 ☐ Taso 4 ☐		
6. PALKKA	Työsuhteen alussa palkka on Palkkaan sisältyy henkilökohtaisen pätevyyden ja kokemuksen perusteella maksettava(t) lisä(t): ☐ KLT euroa ☐ PHT euroa ☐ Muu euroa ☐ Henkilökohtainen pätevyys ja kokemus on muuten huomioitu palkkauksessa Palkanmaksupäivä on Työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työsuhteen päättymispäivää seuraavan yrityksen tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä.		
7. IRTISANOMISAIKA	☐ Työehtosopimuksen mukaan ☐ muu:		
8. TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhteessa noudatetaan taloushallintoalan työehtosopimusta.		
9. MUUT EHDOT	(Tarvittaessa eri liitteellä esim. puhelinetu, lounasetu, koulutus, liukuva työaika, kilpailukielto)		
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.		
	Paikka	Aika	
	Työnantajan allekirjoitus	Toimihenkilön allekirjoitus	

Luottamusmiessopimus (liite 3)

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n Tilitoimistojen Työnantajayhdistykseen kuuluvia jäseniä sekä niiden palveluksessa olevia toimihenkilöitä, jotka kuuluvat jäsenenä tämän sopimuksen allekirjoittaneeseen toimihenkilöliittoon.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen sidottujen toimihenkilöiden valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.
2. Milloin se paikallisen neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan sopia suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen valittavaksi tämän sopimuksen tarkoittamia useampia luottamusmiehiä yrityksen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Myös pääluottamusmiehen valinnasta voidaan sopia paikallisesti.
3. Luottamusmiehelle valitaan varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
4. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen palveluksessa oleva toimihenkilö, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on työehtosopimukseen sidotun työntekijäliiton jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
5. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen muutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta. Luottamusmies säilyttää asemansa liikkeen luovutuksessa, jos liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä oleville toimihenkilöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen eivät kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä työpaikkaosasto ja/tai luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi. Vaali voidaan suorittaa myös sähköisesti.

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään tulee ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle. Ilmoittamisesta huolehtii työpaikkaosasto tai työntekijäliitto.

4 §

Estyminen toimimaan luottamusmiehenä

Luottamusmiehen tehtävään siirtyy hänen varahenkilönsä tai valittava uusi luottamushenkilö, jos hän lakkaa olemasta ERTO ry:n tai PRO ry:n alaisen yhdistyksen jäsen, eroaa työnantajan palveluksesta tai pyytää eron itse tehtävästään.

Luottamusmies voidaan erottaa luottamushenkilötehtävästään, jos hän tahallisesti jättää noudattamatta liiton edustajiston tai hallituksen antamia ohjeita taikka päätöksiä tai jos $\frac{3}{4}$ hänen työehtosopimuksensa mukaan edustamistaan työntekijöistä sitä kirjallisesti vaatii. Jos erottamisesta ei olla yksimielisiä, asiasta voidaan pyytää liittohallituksen lausunto.

5 §

Luottamusmiehen työsuhde

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin toimihenkilöt. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Jälkisuojan aikana luottamusmiehelle järjestetään työn ohella sellaista jatko- tai täydennyskoulutusta, jolla mahdollistetaan luottamusmiehen palaaminen entisiin tai vaativuudeltaan vastaaviin tehtäviin.

3. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammatitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
5. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan toimihenkilöjärjestön toimesta.

6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä.
7. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.
8. Tämän sopimuskohdan määräyksiä työsuhdeturvasta sovelletaan myös yrityksen luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.
9. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiosastolle, työhuonekunnalle tai vastaavalle taikka työntekijäliitolle.
10. Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kuuden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.
11. Luottamusmiestä ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli luottamusmiehen työsopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

6 §

Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista ja yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

7 §

Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava

kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen toimihenkilöitä koskevat tiedot:
 - 1) Toimihenkilön suku- ja etunimet.
 - 2) Palvelukseen tuloaika uusista toimihenkilöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista toimihenkilöistä.
 - 3) Vaativuusluokka, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu. Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoonsa ryhmän vaativuustason keskipalkka. Luottamushenkilöiden tulee saada ryhmän vaativuustason palkkatiedot jaoteltuina myös sukupuolen perusteella. Tiedot annetaan ryhmistä vain, jos ryhmässä on vähintään 5 toimihenkilöä.
 - 4) Yrityksen koko- ja osa-aikatoimihenkilöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Määräaikaisten toimihenkilöiden lukumäärä ja työsuhteiden sovittu kesto aika.
3. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
4. Luottamusmiehelle annetaan tiedot toimihenkilöiden liukumasaldoista pyydettyä enintään kaksi kertaa vuodessa, esimerkiksi huhtikuun lopussa ja lokakuun lopussa. Tiedot annetaan jaoteltuna toimipaikoittain, ellei paikallisesti noudattaen 26 §:n määräystä toisin sovita, kuitenkin niin, että yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa. Jos toimipaikassa on alle 5 toimihenkilöä, tietoja ei tarvitse antaa ilman yksittäisen toimihenkilön suostumusta.
5. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää riittävästi työaika ja saada vapaata työstä luottamustehtävien hoitamiseksi.
2. Työstä vapautus annetaan säännöllisesti toistuvana. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehdävät voidaan asianmukaisesti hoitaa. Tarvittaessa hoidetaan työjärjestelyt tätä silmällä pitäen (esim. määräämällä sijainen).

9 § Luottamusmieskorvaus

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Pöytäkirjamerkintä:

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että yritystasolla määritettäisiin, miten mahdolliset työehtosopimuksessa määrittelemättömät palkanosat, esimerkiksi tulospalkkio, huomioidaan luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun osalta.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvausta tai sovitetaan paikallisesti muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Jos luottamusmies joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvaus työehtosopimuksen mukaan.

10 § Luottamusmiehen säilytys- ja toimistotilat ja laitteiden käyttöoikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada lukollista säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Yksikkökohtaisella ja pääluottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan käytössä olevia tavanomaisia toimistovälineitä (mm. sähköpostia) luottamusmiestehtävien hoitamiseen.

11 § Luottamusmiesten koulutus

Luottamusmiehellä ja varaluottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutukseen siten kuin siitä liittojen välillä erikseen sovitaan voimassa olevassa koulutusso-
pimuksessa.

12 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohton puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai toimihenkilön itsensä välillä.
3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.
4. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyt erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, paikalliset osapuolet voivat saattaa asian tämän työehtosopimuksen sopijapuolten ratkaistavaksi. Neuvottelut sopijapuolten välillä on käynnistettävä viikon kuluessa jommankumman osapuolen vaatimuksesta.

6. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
7. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

13 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa 11.4.2025 – 30.11.2027 osana allekirjoittajajärjestöjen välistä taloushallintoalan työehtosopimusta.
2. Liiton, joka haluaa muuttaa tätä sopimusta, on jätettävä toisille osapuolille kirjallinen muutosehdotus, jonka jälkeen asia otetaan käsiteltäväksi liittojen välisissä neuvotteluissa.

Helsingissä huhtikuun 11. päivänä 2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

AMMATTILIITTO PRO ry

Koulutussopimus (liite 4)

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeävät kaksi edustajaa. Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden. Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve. Hyväksymällänsä kursilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta. Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus

Työnantaja varaa tarvittaessa työntekijälle mahdollisuuden vuosittain osallistua koulutukseen, joka mahdollistaa hänen ammattitaitonsa ylläpitämisen ja kehittämisen. Työntekijän koulutustarve voidaan todeta esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa. Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on

annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

2. Korvaukset

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Paikallisesti voidaan sopia koulutukseen käytetyn ajan korvaamisesta säännönmukaisella palkalla, mikäli luottamusmies osallistuu luottamusmieskoulutukseen säännöllisen työajan ulkopuolella. Koulutuksen määrästä ja sisällöstä sovitaan erikseen liittojen välillä. Koulutuksen tulee olla vaihtoehto säännöllisenä työaikana pidettävälle koulutukselle.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2013 ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 30. päivänä lokakuuta 2013

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO ry

AMMATTILIITTO PRO ry

Sopimus paikallisesta sopimisesta (liite 5)

1 § Paikallisen sopimisen laajuus

1. Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti.
2. Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säättämissä rajoissa. Paikallisesti ei saa sopia yleisesti koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten palkkaus- tai työaikajärjestelmän syrjäyttämisestä.

2 § Neuvottelun osapuolet

1. Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla PALTAn jäsenenä työehtosopimukseen sidottu työnantaja, työnantajan nimeämä edustaja tai edustajat sekä työehtosopimuksen perusteella valittu allekirjoittajaliiton jäsenenä oleva luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee. Toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan useampia edustajia neuvotteluja varten. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.
2. Jos työpaikalla ei ole valittuna luottamusmiestä, paikalliseen työnantajan tai toimihenkilöiden aloitteesta tapahtuvaan neuvotteluun on kutsuttava kaikki toimihenkilöt.
3. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

3 § Esitys paikalliseksi sopimukseksi

1. Kirjallisen esityksen paikalliseksi sopimukseksi voi tehdä 2 §:ssä mainittu osapuoli.
2. Kirjallisessa esityksessä on yksilöitävä asia, josta halutaan sopia paikallisesti ja kuvattava yksilöidysti työehtosopimusmääräyksestä poikkeamisen sisältö sekä esitettävä perustelu, jonka vuoksi poikkeamisen katsotaan olevan tarpeen.

4 § Paikallisen sopimuksen muoto

1. Jotta sopimus olisi pätevä, sen on oltava kirjallinen, siinä on oltava päiväys, siitä on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee ja sopijapuolten allekirjoitettava se tai hyväksyttävä sähköisesti.
2. Sopimus voi olla joko voimassa toistaiseksi tai se voi olla määräaikainen.
3. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Vähintään vuodeksi tehty määräaikainen sopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti ja annettava tiedoksi toiselle osapuolelle.

5 § Paikallisen sopimuksen rajoitukset

Paikallisesti voidaan sopia ainoastaan niistä työehtosopimuksen määräyksistä, joissa on erikseen kirjaus, että niistä voidaan paikallisesti sopia toisin. Muista kohdista ei ole mahdollista paikallisesti sopia toisin.

6 § Paikallisen sopimuksen voimaantulo

1. Paikallinen sopimus tulee voimaan sopimuksessa määriteltynä ajankohdana. Paikallinen sopimus on annettava viipymättä tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöille.
2. Paikallinen sopimus on paikallisten osapuolten irtisanottavissa kahden kuukauden ajan sopimuksen voimaantulosta. Paikallisen sopimuksen voimassaolo päättyy kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti.

7 § Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutus

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin työehtosopimusosapuolten välisellä työehtosopimuksella.

8 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen tulkintaa ja tähän sopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

9 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta, ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovitun mukaisesti.

Yhteistoiminta työpaikalla (liite 6)

Työpaikoilla tulee huolehtia työnantajien ja työntekijöiden välisestä yhteistyöstä sekä edistää tarvittavin toimenpitein yhteistoiminta-, työsuojelu-, työterveys- huolto- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumista.

Avoimeen vuorovaikutukseen perustuvalla yhteistoiminnalla kehitetään päätöksentekoa yrityksissä, lisätään tuottavuutta ja työn mielekkyyttä sekä edistetään työsuhteiden pysyvyyttä ja työntekijöiden hyvinvointia.

Yhteistoiminnassa tulee noudattaa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä sekä lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön soveltamisalan mukaisesti. Lakiviittaukset eivät ole työehtosopimuksen osa. Yrityksissä voidaan lainsäädännön puitteissa myös paikallisesti sopia erilaisista yhteistoimintaelimistä ja täsmällisemmistä henkilöstön edustuksen muodoista. Henkilöstö voi paikallisesti sopimalla valita yhteistoimintamenettelyä varten lisäedustajan.

Yrityksen henkilöstömäärän ollessa alle 20 työnantajan on mahdollisuuksien mukaan tiedotettava suunnitteluvaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa, työolosuhteissa, laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä. Työnantajan on tiedotettava olennaisista muutoksista päätöksenteon jälkeen.

Työnantajalla on työterveyshuoltolaissa säädetty velvollisuus järjestää työntekijöiden työterveyshuolto ja käsitellä työterveyshuoltoa koskevat asiat henkilöstön kanssa työterveyshuoltolaissa tarkoitetulla tavalla. Lakiviittaus ei ole työehtosopimuksen osa.

Yrityksen työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee voida mahdollisuuksien mukaan osallistua työorganisaatioiden, palveluteknologian, työolosuhteiden, työmenetelmien ja -tehtävien kehittämiseen ja muutosten toteuttamiseen. Jos kehittämistoimenpiteistä aiheutuu olennaisia muutoksia työntekijöiden asemaan, työtehtäviin, määrään tms., tulee ennen asioiden ratkaisemista menettellä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisesti. Lakiviittaus ei ole työehtosopimuksen osa. Myös niissä yrityksissä, joissa yt-lakia ei tarvitse noudattaa, kehittämistoimenpiteitä on tärkeää suunnitella ja seurata niiden toteutumisesta yhdessä henkilöstön kanssa.

Kehittämistoimenpiteistä aiheutuvasta käyttöönottoon liittyvästä tarpeellisesta lisäkoulutuksesta tai työhön opastamisesta huolehtii työnantaja.

Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta, ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovitun mukaisesti.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



Toimihenkilöliitto Erto ry

Ratavartijankatu 2 A
00520 Helsinki
Puh. 09 613 231
www.erto.fi



Ammattiliitto Pro

Työpajankatu 13 A
PL 183, 00581 Helsinki
Puh. 09 172 731
www.proliitto.fi