

ICT-ALAN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

| | | |
|---------------|------------------------------------|---|
| Aika | 10.4.2025 | |
| Paikka | Sähköpostitse | |
| Läsnä | Palvelualojen työnantajat Palta ry | Ylemmät toimihenkilöt YTN ry |
| | Mikko Saarinen Kaisa Lakovaara | Joonas Kopra Maritta Jalo Alexia Thodén |

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1 **Sopimuskausi**

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 31.12.2027. Sopimus jatkuu 31.12.2027 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.12.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2 **Palkkaratkaisu**

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden

aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. 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 luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita, sopimus tehdään kirjallisesti

- vuonna 2025 31.5.2025 mennessä;
- vuonna 2026 31.1.2026 mennessä; ja
- vuonna 2027 31.1.2027 mennessä.

2. Palkantarkistusten toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2025

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yrityskohtaisesta erästä.

Kaikille maksettava korotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella kaikille ylemmille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen

korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna ylempien toimihenkilöiden helmikuun 2025 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja päättää yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jaosta.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

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

1.1.2025 alkaen yrityksessä mahdollisesti toteutetut palkantarkistukset voidaan ottaa huomioon työehtosopimuksen mukaisissa palkantarkistuksissa. Jos yritykseen on palkattu uusi ylempi toimihenkilö 1.3.2025 tai sen jälkeen, hänen alkupalkkansa on voitu sopia sisältävän työehtosopimuksen mukaisen korotuksen.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai 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 ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Vuosi 2026

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yritysکوhtaisesta erästä.

Kaikille maksettava korotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,5 % suuruisella kaikille ylemmille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, 1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 1,4 % laskettuna ylempien toimihenkilöiden tammikuun 2026 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja päättää yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jaosta.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta,

tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

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

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai 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 ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Vuosi 2027, jos sopimusta ei ole irtisanottu

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yrityskohtaisesta erästä.

Kaikille maksettava korotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,5 % suuruisella kaikille ylemmille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, 1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,9 % laskettuna ylempien toimihenkilöiden tammikuun 2027 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja päättää yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jaosta.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

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

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai 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 ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

3 Työehtosopimuksen muutokset

3.1 21 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan 21 §:n 1 kohta kuulumaan seuraavasti:

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista niin, että osapuolia ovat:

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

Soveltamisohje:

Luottamusmiehen katsotaan olevan edellä tarkoitettulla tavalla estynyt, jos hänen tai hänen ilmoitettuna sijaisenaan toimivan varaluottamusmiehen poissaolosta tai henkilöstön edustajan tehtävistä johtuvasta aikataulusta johtuen paikallista sopimusta ei voida tehdä kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisen ajan arvioinnissa on otettava huomioon asian luonne ja kiireellisyys. Luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen vuosilomaa, lomarahavapaata, liukuvan työajan saldovapaata ja työaikapankkivapaata ei pidetä tässä tarkoitettuna estymisenä.

Yllä kohdissa b) ja c) tarkoitettujen osapuolten välillä tehty sopimus sitoo ylempiä toimihenkilöitä.

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

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Mikäli sopimuksen tehneelle henkilöstön edustajalle ei ole valittu seuraajaa, sopimuksen voi irtisanoa niiden ylempien toimihenkilöiden enemmistö, joita sopimus koskee. Ylemmän toimihenkilön niin halutessa, hänellä on oikeus käyttää avustajana samassa yrityksessä työsuhteessa olevaa henkilöä.

Lisätään 21 §:n 3 kohtaan pöytäkirjamerkintä kuulumaan seuraavasti:

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

4 Allekirjoituspöytäkirjaan tulevat kirjaukset

4.1 Selviytymislauseke

Mikäli yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman vähentämiseen, muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia pääluottamusmiehen kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Ennen neuvotteluiden aloittamista yrityksen tulee toimittaa pääluottamusmiehelle selvitys yhtiön sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yhtiön toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista.

Sopimus tehdään enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

4.2 Palvelusvuosilisä

Ylemmälle toimihenkilölle, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti 12 vuotta, maksetaan erillisenä lisänä 115,42 euroa 1.6.2025 lukien ja 118,77 euroa 1.4.2026 lukien. Lisän suuruus on 121,62 euroa 1.4.2027 lukien, jos työehtosopimusta ei ole tätä ennen irtisanottu.

4.3 Korvaus luottamusmiestehtävien ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta

Oman toimensa ohella toimivalle pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettava korvaus määräytyy hänen edustamiensa ylempien toimihenkilöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Korvaukset 1.2.2024 alkaen:

| Ylempiä toimihenkilöitä | €/kk |
|-------------------------------|------|
| edellisessä vuoden vaihteessa | |
| 5 – 9 | 85 |
| 10 – 24 | 133 |
| 25 – 50 | 173 |
| 51 – 100 | 249 |
| 101 – 200 | 293 |
| 201 – 400 | 345 |
| 401 – 600 | 392 |
| 601 - | 455 |

Korvaukset 1.6.2025 alkaen:

| Ylempiä toimihenkilöitä | €/kk |
|-------------------------------|------|
| edellisessä vuoden vaihteessa | |

| | |
|-----------|-----|
| 5 – 9 | 87 |
| 10 – 24 | 136 |
| 25 – 50 | 177 |
| 51 – 100 | 255 |
| 101 – 200 | 300 |
| 201 – 400 | 354 |
| 401 – 600 | 402 |
| 601 - | 466 |

Korvaukset 1.4.2026 alkaen:

| Ylempiä toimihenkilöitä | €/kk |
|-------------------------------|------|
| edellisessä vuoden vaihteessa | |
| 5 – 9 | 90 |
| 10 – 24 | 140 |
| 25 – 50 | 182 |
| 51 – 100 | 262 |
| 101 – 200 | 309 |
| 201 – 400 | 364 |
| 401 – 600 | 414 |
| 601 - | 480 |

Korvaukset 1.4.2027 alkaen, jos työehtosopimusta ei tätä ennen ole irtisanottu:

| Ylempiä toimihenkilöitä | €/kk |
|-------------------------------|------|
| edellisessä vuoden vaihteessa | |
| 5 – 9 | 92 |
| 10 – 24 | 143 |
| 25 – 50 | 186 |
| 51 – 100 | 268 |
| 101 – 200 | 316 |
| 201 – 400 | 373 |
| 401 – 600 | 424 |
| 601 - | 492 |

4.4 Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopimusosapuolet voivat tarkastella sopimuskauden aikana sopimuksen toimivuutta työaikamääräykset mukaan lukien jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti ja voivat tehdä tarvittaessa siihen yhdessä sovittuja muutoksia sopimuksen toimivuuden edistämiseksi.

5 Työryhmäkirjaus

Sopimuskauden aikana toteutetaan työehtosopimusosapuolten välinen työryhmä, jonka tavoitteena on toimintakyvyn, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisääminen ICT-alalla. Työryhmä selvittää sopimuskauden aikana toimintakyvyn, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden nykytilaa alalla ja pyrkii löytämään keinoja näiden kehittämiseksi.

Helsingissä, 10. päivänä huhtikuuta 2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY