

NEUVOTTELUTULOS YLIOPPILASKUNTIEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Aika: 22.4.2025

Paikka: Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä neuvottelussa:

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Iiro Hasari
Simopekka Koivu

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry

Nuutti Pursiainen
Marketta Hakkarainen

Työehtosopimusosapuolet ovat tänään saavuttaneet ylioppilaskuntien työehtosopimusta koskevan neuvottelutuloksen.

Neuvottelutulos 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 on voimassa 31.1.2028 asti. 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 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. PALKKARATKAISU

2.1 Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan taloustilanne, tulevat projektit sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tai, jos luottamushenkilöä ei ole valittu tai hän on estynyt, toimihenkilöille tarvittavat tiedot työpaikan taloustilanteesta ja tulevista projekteista sekä näiden ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

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

2.2 Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu tai hän on estynyt, toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Luottamushenkilöllä tai, jos luottamushenkilöä ei ole valittu tai hän on estynyt, toimihenkilöillä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen kirjallinen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei toisin ole sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita, paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti

- vuonna 2025 viimeistään 31.5.2025 mennessä
- vuonna 2026 viimeistään 17.4.2026 mennessä
- vuonna 2027 viimeistään 16.4.2027 mennessä.

2.3 Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2025, ellei paikallista palkkaratkaisua

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

Työnantaja toteuttaa 2,5 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.7.2025 tai

lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan toimihenkilöiden kesäkuun palkkasummasta luontoisetuineen. Jos yritykseen on palkattu uusi toimihenkilö 1.3.2025 tai sen jälkeen, hänen alkupalkkansa on voitu sopia sisältävän työehtosopimuksen mukaisen korotuksen.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 2,0 %:a.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen kirjallinen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (toimihenkilön palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

2.4

Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2026, ellei paikallista palkkaratkaisua

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

Työnantaja toteuttaa 2,9 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen työpaikalla noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,9 %) lasketaan toimihenkilöiden huhtikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,5 %:a.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen kirjallinen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (toimihenkilön palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

2.5

Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2027, ellei paikallista palkkaratkaisua

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

Työnantaja toteuttaa 2,4 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen työpaikalla noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,4 %) lasketaan toimihenkilöiden huhtikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,5 %:a.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen kirjallinen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (toimihenkilön palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

2.6

Palkkataulukot

Palkkataulukkoja korotetaan 2,0 %:lla 1.7.2025, 1,5 %:lla 1.5.2026 ja 1,5 %:lla 1.5.2027.

2.7

Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot

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

3. TEKSTIMUUTOKSET

3.1 6 § Työaika

Lisätään uusi kohta 13.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota terveen työkulttuurin merkitykseen työntekijän toimintakyvylle ja työn tuottavuudelle. Työajan ja vapaaajan erottaminen toisistaan tukee osaltaan sekä toimintakykyä että tuottavuutta.

3.2 22 § Lomaraha

Muutetaan kohta 2. seuraavaan muotoon:

Lomaraha maksetaan viimeistään heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.3 Työsopimusmalli

Lisätään uusi kohta 2. ja muutetaan kohdan 1. otsikointia.

1. Työnantajan tiedot

- Ylioppilaskunnan nimi
- Ylioppilaskunnan kotipaikka ja osoite

2. Työntekijän tiedot

- Työntekijän etu- ja sukunimi
- Henkilötunnus
- Tilinumero
- Osoite

Päivitetään muiden kohtien numerointi.

Muutetaan kohta 5. seuraavaan muotoon:

Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan, ellei toisin sovita. Määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa työehtosopimuksen mukaisesti.

4. TYÖRYHMÄT

4.1 Työryhmä palkkausjärjestelmän kehittämisestä

Osapuolet käynnistävät sopimuskauden aikana työryhmän, joka selvittää ylioppilaskuntien sekä SYL ry:n palkkausjärjestelmän uudistustarpeita. Työryhmässä arvioidaan erityisesti tehtäväluokkien vastaavuutta suhteessa henkilöstön rakenteeseen ja työtehtäviin sekä kehitty mis- ja kokemuslisä järjestelmää ja niiden välistä suhdetta. Mahdollisista muutoksista työehtosopimukseen sovitaa n erikseen.

4.2 Paikallisen sopimisen edistämistä koskeva työryhmä

Paikallinen sopiminen on ylioppilaskuntien toiminnan kehittämisen väline. Paikallisen sopimisen avulla voidaan kehittää sekä toiminnan joustavuutta että henkilöstön hyvinvointia. Paikallisesti sopien pyritään löytämään parhaat mahdolliset työpaikkatason ratkaisut.

Sopimusosapuolet seuraavat paikallisen sopimisen käytäntöjen kehittymistä. Tähän liittyen sopimusosapuolet antavat ohjeistusta ja jakavat hyviä kokemuksia.

5. TEKNISET MUUTOKSET

Tehdään seuraavat stilistiset ja kieliopilliset muutokset:

5.1 16 § Työkyvyttömyysajan palkka

Mikäli työsuhte on jatkunut alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta 50 %:a palkastaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun.

5.2 4 § Kokemuslisä (2. kohta), Palkkasopimus

7 §:n (välilyönti)

5.3 2. Matkakustannukset, Matkustusohjesääntö

Lisäksi maksetaan päivärahaa tai ateriakorvausta Verohallinnon kulloinkin vahvistamien verovapaiden enimmäismäärien mukaisesti.

5.4 4. Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä, Matkustusohjesääntö

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä työmatkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta sen mukaan, mitä

Verohallinto vuosittain päättää verovapaiden matkakustannusten korvausten enimmäismääristä.

5.5 **6. Päivärahat, Matkustusohjesääntö**

Työntekijälle maksetaan päivärahaa varsinaisen työtekemispaidan ulkopuolelle tapahtuvista työmatkoista sen mukaan mitä Verohallinto vuosittain päättää verovapaiden matkakustannusten korvausten enimmäismääristä.

5.6 **Työsopimusmalli, Tehtäväkuvauslomake**

Työntekijän esihenkilö työsuhteen alussa (työnantaja voi muuttaa työntekijän esihenkilöä yksipuolisesti, mutta tästä tulee ilmoittaa työntekijälle kirjallisesti ennen muutosta)

Työntekijän pääasiallinen tehtäväkuva työsuhteen alussa (tässä sovitun tehtäväkuvan muuttaminen edellyttää kirjallista sopimista työnantajan ja työntekijän välillä)

5.7 **10 § Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen, 2. kohta (SYL ry:n erilliset työehtosopimusmääräykset)**

Vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen lukeminen työajaksi edellyttää, että toimihenkilö ja työnantaja sopivat etukäteen matka-aikana suoritettavasta työstä.

5.8 **21 § Vuosiloma, 2. kohta (SYL ry:n erilliset työehtosopimusmääräykset)**

Talvilomaa vuoden palveluksessa olleella toimihenkilöllä on yksi viikko ja alle vuoden olleella yksi päivä jokaista kahta palveluskuukautta kohden. Talviloman kertyminen lasketaan edellisen kalenterivuoden palveluskuukausien mukaan (1 pv / 2 kk) ja talviloma on käytettävä aikavälillä 1.1.–30.4., ellei toisin sovita.

5.9 **25 § Kouluttautuminen 25 §, 2. kohta (SYL ry:n erilliset työehtosopimusmääräykset)**

- selvitys siitä, millä tavoin koulutus tukee henkilön työtehtävien hoitamista

5.10 **Lounasetu (SYL ry:n palkkasopimus)**

Työnantaja kustantaa toimihenkilöille luontoisetuna lounaan, joka on arvoltaan korkein, jonka Verohallinnon luontoisetupäätös mahdollistaa.

5.11 **Hyvinvointiraha (SYL ry:n palkkasopimus)**

Työnantaja korvaa työntekijälle työhyvinvointia edistävää omaehtoista opiskelu-, virkistys- ja liikuntatoimintaa 500 euroon saakka vuodessa valittavan sopimuskumppanin kanssa.

5.12 **Muuta (SYL ry:n palkkasopimus)**

Pääsihteerin palkkaan tehdään kulloisenkin työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset ja hän on oikeutettu TES:n 18 §:n mukaiseen työhyvinvointirahaan.

5.13 **Palkkataulukot (SYL ry:n palkkasopimus)**

Kokemuslisän määrän osoittavien vuosien kirjoitusasun yhtenäistäminen. Kirjoitetaan jokainen välilyönnillä. 1 v, 4 v, 8 v, 11 v ja 18 v molempiin taulukoihin.

Neuvottelutulos syntyi klo 09.15 ja se hyväksytään allekirjoituksin.

Helsingissä/Etäyhteyksin 22.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Iiro Hasari

Simopekka Koivu

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Nuutti Pursiainen

Marketta Hakkarainen