

# Allekirjoituspöytäkirja arkkitehtisuunnittelualan ylempiä toimihenkilöitä koskevaksi työehtosopimukseksi

**Aika:** 11.1.2022

**Paikka:** Palvelualojen työnantajat PALTA ry

|               |                                    |                              |                      |
|---------------|------------------------------------|------------------------------|----------------------|
| <b>Läsnä:</b> | Palvelualojen työnantajat PALTA ry | Arkkitehtitoimistojen liitto | Ylemmät              |
|               | Tuomas Aarto                       | ATL ry                       | Toimihenkilöt YTN ry |
|               | Minna Ääri                         | Kalle Euro                   | Tuula Aaltola        |
|               | Anu Sajavaara                      |                              | Satu Tähtäpää        |
|               | Mikko Saarinen                     |                              |                      |
|               | Emilia Uotila                      |                              |                      |

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

## 1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi alkaa 1.12.2021 ja päättyy 30.11.2023. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 30.11.2022, ellei vuoden 2023 palkantarkistuksen suuruudesta sovita 30.10.2022 mennessä. Sopimus jatkuu 30.11.2023 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

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

## 2. Palkankorotukset

### ***PALKANKOROTUKSET VUONNA 2022***

#### **Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan taloustilanne, tulevat projektit sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, ylemmille toimihenkilöille tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta ja tulevista projekteista sekä näiden ennakoitavasta 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**

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. Sopimus tehdään kirjallisesti 28.2.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Luottamusmiehellä tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen kirjallinen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei toisin ole sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

*Pöytäkirjamerkintä: Sopijaosapuolet tekevät kevään 2022 aikana arkkitehtialan yrityksille suunnatun kyselyn, jonka avulla pyritään selvittämään paikallisesti sovitun palkkaratkaisun laajuutta ja kokemuksia sopimusmenettelystä.*

## **2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua**

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 1 mukaisesti, vuoden 2022 palkantarkistukset toteutetaan jommallakummalla alla olevista tavoista (A tai B). Jos valitaan palkantarkistuksen toteutustapa B, tästä sovitaan kirjallisesti joko luottamusmiehen kanssa tai, ellei luottamusmiestä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Jos sopimukseen ei päästä, työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun vaihtoehdon A mukaisesti.

### **Vaihtoehto A**

Työnantaja toteuttaa 1,8 % kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (1,8 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 0,9 %.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

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

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

## **Vaihtoehto B**

Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään 30.6.2022. Selvitys annetaan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle riippumatta siitä, onko ylempi toimihenkilö saanut korotuksen.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen kirjallinen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisessa.

## ***PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2023***

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset, elleivät sopimusosapuolet toisin sovi. Ensisijainen tapa toteuttaa palkantarkistukset on paikallinen palkkaratkaisu. Toissijaisen palkkaratkaisun (A tai B) kustannusvaikutus ja sen mahdollinen jakautuminen sovitaan sopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa syyskuun 2022 loppuun mennessä.

Sopimusosapuolet tarkastelevat elo-syyskuun aikana palkkamallin toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 30.10.2022 mennessä 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkistusten kustannusvaikutuksesta ja sen mahdollisesta jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 30.11.2023 jälkeiselle ajalle.

Mikäli 1.3.2023 toteutettavan toissijaisen palkkaratkaisun mukaisen palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 30.10.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen

päättymään 30.11.2022. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.10.2022 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

### **3. Lainsäädäntömuutosten edellyttämiä muutoksia koskeva työryhmä**

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää uuden yhteistoimintalain ja perhevapaa uudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen.

Työryhmä seuraa perhevapaa uudistuksen etenemistä ja valmistelee sopimuskauden aikana yhdessä sovittavalla tavalla kustannusneutraalisti uudistuksen mahdollisesti vaatimat muutokset työehtosopimukseen.

Työryhmä seuraa uuden yhteistoimintalain soveltamista ja muutostarpeita ja valmistelee 30.10.2022 yhdessä sovittavalla tavalla uudistuksen mahdollisesti vaatimat muutokset työehtosopimukseen.

### **4. Yhteinen työehtosopimuskoulutus**

Liitot järjestävät sopimuskauden aikana yhteisen, työehtosopimusta käsittelevän koulutuksen. Koulutuksella pyritään muun muassa edistämään paikallisen sopimisen valmiuksia arkkitehtisuunnittelualalla.

### **Tekstimuutokset:**

### **5. Lomapalkka ja lomarahana (12 §)**

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Lomarahana maksetaan 50 % toimihenkilön lakimääräisen vuosiloman palkasta. Lomarahana maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä tai paikallisen käytännön mukaan. Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan työsuhteen päättyessä hänestä itsestään riippumattomasta syystä lomarahana suuruinen korvaus lomakorvauksesta laskettuna päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomasta. Korvausta ei kuitenkaan makseta koeaikana päättyneessä työsuhteessa eikä myöskään, kun kyseessä on alle vuoden kestävä määräaikainen työsuhte. Lomarahana maksamisesta ja sen suuruudesta voidaan sopia toisin paikallisesti 19 §:n mukaisesti.

## **6. Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustaminen (15 §)**

Muutetaan 15 §:n kohdan 15.2 toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Asiakasprojektimatkojen osalta korvataan vapaa-aikana matkustaminen matkavuorokauden aikana yhden tunnin ylittävältä ajalta 19 euron tuntikorvauksella. Tuntikorvaus maksetaan, kun vähintään puolet tunnista on kulunut. Korvaus maksetaan työpäivänä enintään 8 tuntiin asti ja vapaapäivänä 10 tuntiin asti. Korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ei makseta ylemmän toimihenkilön osallistuessa koulutukseen tai alansa messutapahtumiin.

## **7. Selviytymislauseke (24 §)**

Lisätään työehtosopimukseen seuraava uusi 24 § Selviytymislauseke, jolloin nykyisistä 24 §:stä (Liitesopimus) ja 25 §:stä (Sopimuksen voimassaolo) tulee 25 § ja 26 §:

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

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

Sopimus tehdään kirjallisesti työehtosopimuksen 19 § määräämällä tavalla.

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

Neuvottelujen alkaessa työnantajan tulee esittää suunnitelma, jossa selostetaan kokonaisvaltaisesti yrityksen talouden tervehdyttämiseksi ja toimintaedellytysten turvaamiseksi toteutetut ja suunnitellut toimenpiteet. Työnantajan tulee myös selvittää neuvotteluosapuolelleen avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne ja sen kehitysnäkymät.

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

## 8. Liitesopimus (25 §)

Muutetaan työehtosopimuksen 25 § Liitesopimus (aiemmin 24 §) kuulumaan seuraavasti:

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan liitteenä olevaa yhteistoimintasopimusta, pöytäkirjaa Ammatilliseen koulutukseen liittyvien harjoittelumahdollisuuksien lisäämisestä ja liitettä matkakustannusten korvaukset.

Tämän sopimuksen liitteinä ovat myös työaikapankkia koskeva ohje, työsopimusmalli ja etätyössä huomioon otettavia asioita koskeva liite, joita ei noudateta työehtosopimuksen osina.

## Liitteet

## 9. Matkakustannusten korvauksia koskeva liite

Muutetaan Matkakustannusten korvaukset -liitteen ingressiä kuulumaan seuraavasti:

Matkakustannusten korvaukset maksetaan Verohallinnon kullekin vuodelle vahvistamien verovapaiden matkakustannusten mukaan, kuitenkin siten, että päivärahan maksuedellytys on yli 50 km kotoa/ työpaikalta siitä riippuen, kummasta matka tehdään. Voimassa olevia korvauksia voi kysyä Palvelualojen työnantajat PALTA ry:stä ([www.palta.fi](http://www.palta.fi)), YTN:stä ([www.ytn.fi](http://www.ytn.fi)) tai Verohallinnosta ([www.vero.fi](http://www.vero.fi) → vero-ohjeet).

## 10. Etätyötä koskeva uusi liite

Lisätään uusi liite: Etätyössä huomioon otettavia asioita. Tämä liite ei ole työehtosopimuksen osa.

### ETÄTYÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA

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

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

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

- Etätyön ja lähityön suhde
- Työvälineet ja niiden käyttö

- Tietoturva-asiat ja yrityksen tietoturvakäytänteet
- Työaika ja työajan seuranta
- Tavoitettavuus
- Työsuojelunäkökohdat
- Etätyön vakuutusturva

Tässä liitteessä mainitut ohjeistukset soveltuvat Suomessa tehtävään työhön.

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

## 11. Luottamusmieskorvaukset

Luottamusmieskorvaukset 1.3.2022 alkaen

| Ylempien toimihenkilöiden lkm | Korvaus, euroa/kk |
|-------------------------------|-------------------|
| 5-9                           | 75                |
| 10-24                         | 120               |
| 25-50                         | 152               |
| yli 50                        | 206               |

Helsingissä 11. päivänä tammikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY



Tuomas Aarto



Minna Ääri

ARKKITEHTITOIMISTOJEN LIITTO ATL RY

Kalle Euro

Veera Rautaheimo

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Teemu Hankamäki

Tuula Aaltola



This documents contains 7 pages before this page  
Dokumentet inneholder 7 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 7 sivua ennen tätä sivua  
Dette dokument indeholder 7 sider før denne side

Detta dokument innehåller 7 sidor före denna sida

Teemu Tapani Hankamäki

0b7a6f6a-d9a5-48aa-9d69-04d78dc8cdc9 - 2022-01-12 08:15:22 UTC +02:00  
BankID / MobileID - 196c33b0-dd04-4e12-a25f-e070d2ca1c5f - FI

TUULA MAIJA AALTOLA

2d356a4c-1a81-420a-a829-e27d9e9db832 - 2022-01-12 09:04:55 UTC +02:00  
BankID / MobileID - 847d56fc-1e4a-42e7-97f8-49fe3248c16e - FI

KALLE-HEIKKI EURO

b2d94912-3ac7-4f4e-952f-cad8291cbf73 - 2022-01-12 09:13:41 UTC +02:00  
BankID / MobileID - 1c9582b1-ab81-4485-a71a-642b6bd4a229 - FI

VEERA ANNIKA RAUTAHEIMO

b69da5d7-0929-41b9-a162-9345593bab8e - 2022-01-12 09:27:04 UTC +02:00  
BankID / MobileID - 004b8a88-8659-4a2e-80f0-74503891ddf8 - FI

authority to sign  
representative  
custodial

asemavaltuus  
nimenkirjoitusoikeus  
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt  
firmateckningsrätt  
förvaltare

autoritet til å signere  
representant  
foresatte/verge

myndighed til at underskrive  
repræsentant  
frihedsberøvende