SIVISTA

TES

Ammattikorkeakoulujen
työehtosopimus
11.9.2026–31.3.2029

Ammattikorkeakoulujen työehtosopimus, sovintoehdotus 1

1 LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET 17
1 § Työehtosopimuksen soveltamisala 17
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus 17
3 § Työsuhteen alkaminen 17
4 § Työsuhteen päättyminen ja lomauttaminen 18
5 § Palkat 19
6 § Matkakustannukset ja päivärahat 19
7 § Työasu ja suojavaate 20
8 § Työsuojeluvaltuutetun palkkio ja työstä vapautus 20
9 § Koulutus 20
10 § Kokoontuminen työpaikalla 21
11 § Keskusjärjestösopimukset 21
12 § Jäsenmaksujen periminen 21
13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja hyvityssakko 22
14 § Voimassaolevat etuudet 22
15 § Työrauhavelvoite 22
16 § Sopimuksen voimassaolo 23

2 LUKU ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 24
1 § Soveltamisala 24
2 § Säännöllinen työaika 24
3 § Keskimääräinen viikkotyöaika 25
4 § Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson 25
5 § Työajan järjestäminen ja tauot 26
6 § Vapaat ja arkipyhät 26
7 § Tapahtuma-, kilpailu- ja leiritoiminnan työaika 26
8 § Lisä- ja ylityö 27
9 § Ilta- ja yötyö 28
10 § Lauantaityö 28
11 § Sunnuntaityö 28
12 § Hälytysraha ja varallaolo 29
13 § Tuntipalkkajakaja 30
14 § Työaikapankki 30

3 LUKU VUOSILOMA 31
1 § Soveltamisala 31
2 § Määritelmät 31

3 § Vuosiloman pituus ja ansainta 31
4 § Vuosiloman antaminen 32
5 § Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka 33
6 § Vuosilomapalkan laskeminen, kun työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana 33
7 § Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkan maksaminen 34
8 § Lomakorvauksen määräytyminen 34
9 § Muun kuin kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka 34
10 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi 34
11 § Lomaraha 34
12 § Säästövapaa 35
13 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi 36

4 LUKU POISSAOLOT 38
1 § Sairauspoissaolot 38
2 § Lääkärintarkastukset 40
3 § Perhevapaat 41
4 § Muut poissaolot 44

5 LUKU ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖN PALKKAUS 46
1 § Soveltamisala 46
2 § Palkan määräytyminen 46
3 § Palkkausjärjestelmän toteuttaminen ammattikorkeakoulussa 46
4 § Tehtävään liittyvät palkanosat 46
5 § Henkilökohtainen palkanosa 47
6 § Vaativuusryhmän ja palkanosien muuttaminen 48
7 § Kokemusvuodet 48
8 § Lisät, palkkiot ja korvaukset 49
9 § Erityismääräykset 50
10 § Asiantuntija- ja tukihenkilöstön – palkat 51
Vaativuusryhmien alimmat palkkaluvut 1.10.2026 alkaen, euroa/kk 51
11 § Asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkausjärjestelmän vaativuusryhmittely 51

6 LUKU OPETUSHENKILÖSTÖN PALKKAUS JA TYÖAIKA 54
1 § Soveltamisala 54
A PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET 54
2 § Palkkaperusteet 54
3 § Yliopettajan ja lehtorin vähimmäispalkat 54
4 § Palkkaan tehtävä vähennys kelpoisuuden puuttuessa 57
5 § Työkokemus 57

6 § Korvaus ilta/yö- ja viikonloppu-/arkipyhätyöstä 58
7 § Kielilisä 58
8 § Kielitaitolisä 59
9 § Täysi palkka 59
B TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET 60
10 § Yliopettajan ja lehtorin työaika 60
11 § Opettajan vapaajaksot 60
12 § Määräaikaisen opettajan kesävapaakorvaus 61
13 § Tuntiopettaja 61
14 § Siirtymämääräykset (voimassa 31.3.2035 saakka) 61

7 LUKU PAIKALLINEN SOPIMINEN 63
1 § Paikallisen sopimisen osapuolet, sitovuus ja muoto 63
2 § Työehtosopimuksen määräyksistä toisin sopiminen 63
3 § Paikallisen sopimuksen kesto ja päättyminen 63
4 § Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset ja tiedoksianto 64
5 § Selviytymissopimus 64
6 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyydet 65
7 § Työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen vaikutus 65

8 LUKU LUOTTAMUSMIESMÄÄRÄYKSET 66
1 § Luottamusmiehen tehtävät 66
2 § Luottamusmiesten lukumäärä 66
3 § Luottamusmiehenä toimimisen edellytykset 67
4 § Luottamusmiehen valinta 67
5 § Luottamusmiehen velvollisuudet 67
6 § Ilmoitukset 68
7 § Varaluottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet 68
8 § Ajankäyttö 68
9 § Luottamusmieskorvaus 69
10 § Syrjintäkielto 69
11 § Työsuhdeturva 70
12 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot 70
13 § Toimistotila ja toimistovälineet 71
14 § Matkakulut 71
15 § Ansionmenetyksen korvaaminen 72

9 LUKU LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN KOULUTUS . 73
1 § Koulutustyöryhmä 73
2 § Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat 73

3 § Korvaukset 74
4 § Varaluottamusmiesten ja varatyösuojeluvaltuutettujen koulutus 74

LUKU 10 ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖN TYÖAIKAPANKKI 75
1 § Soveltamisala 75
2 § Sopimuksen tekeminen ja kesto 75
3 § Työaikapankkiin siirrettävät korvaukset 75
4 § Vapaan pitäminen 75
5 § Työaikakirjanpito 76
6 § Työsuhde-etuudet 76
7 § Sairastuminen vapaan aikana 76
8 § Vapaan aikana alkava raskaus- tai vanhempainvapaa 76
9 § Sopimuksen muuttaminen ja irtisanominen 76
10 § Pitämättä jääneet vapaat 77
11 § Taulukko työaikakorvausten muuntamisesta 77
Mallisopimus työaikapankin käyttöönottamisesta 78

AMMATTIKORKEAKOULUJEN PALKAT, LISÄT JA PALKKIOT 79

Ammattikorkeakoulujen työehtosopimus, sovintoehdotus

1. VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 11.9.2026. Työehtosopimus on voimassa 31.3.2029 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kumpikaan sopijapuolista kirjallisesti irtisanonut.
Työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on kirjallisesti todettu päättyneiksi.

2. PALKANTARKISTUKSET 2026–2028

2.1. Palkantarkistus vuonna 2026

Palkkoja korotetaan seuraavasti:

Opetushenkilöstö

Yleiskorotus 1.10.2026 lukien	2,2 %
Järjestelyerä 1.10.2026 lukien	0,7 %

Asiantuntija- ja tukihenkilöstö

Yleiskorotus 1.10.2026 lukien	2,2 %
Paikallinen erä 1.10.2026 lukien	0,7 %

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita.

Opetushenkilöstön järjestelyerällä korotetaan muiden kuin tekniikan ja liikenteen opettajien taulukkopalkkoja.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 2,9 %:lla 1.10.2026 lukien.

Paikallinen erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden tai työssä suoriutumisen perusteella. Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava luottamusmiehen kanssa erän käytön perusteista.

Ammattikorkeakouluissa on mahdollista sopia paikallisesti toisin korotusten maksuajankohdasta sekä yleiskorotuksen ja paikallisen erän suhteesta (em. yleiskorotuksen ja paikallisen yhteismäärää ei voida kuitenkaan alittaa).

Palkantarkistuksia koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti 1.10.2026 mennessä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkasummasta. Paikallisen erän suuruus määräytyy maaliskuun 2026 palkkasumman mukaan.

Paikallinen erä on maksettava viimeistään joulukuun 2026 palkanmaksun yhteydessä ja se maksetaan takautuvasti 1.10.2026 lukien niille, joilla palkka on maksussa marraskuussa. Takautuvalle erälle ei makseta korkoa.

2.2. Palkantarkistukset vuonna 2027 (1.4.2027–31.3.2028)

Palkkoja korotetaan seuraavasti:

Opetushenkilöstö

Yleiskorotus 1.4.2027 lukien	1,6 %
Järjestelyerä 1.4.2027 lukien	0,8 %

Asiantuntija- ja tukihenkilöstö

Yleiskorotus 1.4.2027 lukien	2,0 %
Paikallinen erä 1.4.2027 lukien	0,4 %

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita.

Opetushenkilöstön järjestelyerällä korotetaan muiden kuin tekniikan ja liikenteen koulutusalalle sijoitettujen opettajien taulukkopalkkoja.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 2,4 %:lla 1.4.2027 lukien.

Paikallinen erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden tai työssä suoriutumisen perusteella. Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava luottamusmiehen kanssa erän käytön perusteista.

Ammattikorkeakouluissa on mahdollista sopia paikallisesti toisin korotusten maksuajankohdasta sekä yleiskorotuksen ja paikallisen erän suhteesta (em. yleiskorotuksen ja paikallisen yhteismäärää ei voida kuitenkaan alittaa).

Palkantarkistuksia koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti 1.2.2027 mennessä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkasummasta. Paikallisen erän suuruus määräytyy helmikuun 2027 palkkasumman mukaan.

2.3. Palkantarkistukset vuonna 2028 (1.4.2028–31.3.2029)

Ensisijaisesti osapuolet sopivat vuoden 2028 palkantarkistuksista. Mikäli osapuolet eivät pääse sopimukseen vuoden 2028 palkankorotuksista 15.3.2028 mennessä, määräytyvät vuoden 2028 palkantarkistukset seuraavasti:

Palkkoja ajalle 1.4.2028–31.3.2029 (12 kk) korotetaan korotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) on 1.7.2028, elleivät osapuolet toisin sovi tavoiteltavan keskimääräisen kustannusvaikutuksen saavuttamiseksi.

Korotus jaetaan:

Opetushenkilöstölle

60 % yleiskorotuksena, 30 % järjestelyeränä ja 10 % paikallisena eränä.

Asiantuntija- ja tukihenkilöstölle

70 % yleiskorotuksena ja 30 % paikallisena eränä.

Yleiskorotuksella korotetaan henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan koko sopimuskorotuksella sovitusta korotusajankohdasta lukien.

Paikallinen erä käytetään paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen perusteella. Ennen erän jakamista työnantajan on neuvoteltava luottamusmiehen kanssa erän käytön perusteista.

Ammattikorkeakouluissa on mahdollista sopia paikallisesti toisin korotusten maksuajankohdasta sekä yleiskorotuksen ja paikallisen erän suhteesta (em. yleiskorotuksen ja paikallisen yhteismäärää ei voida kuitenkaan alittaa).

Palkantarkistuksia koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti 1.5.2028 mennessä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta. Paikallisen erän 2028 suuruus määräytyy maaliskuun 2028 palkkasumman mukaan.

Korotuksen (korotusprosentin) suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Korotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 15.3.2028 mennessä yleisesti tiedossa olevien ja 1.12.2027–30.11.2028 aikana toteutettujen/toteutettavien korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yrityskohtainen erä) aritmeettisena keskiarvona (kaksi desimaalia) ottaen

huomioon korotusjaksojen (yleiskorotus + mahdollinen yrityskohtainen erä) pituudet[1] ja korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yrityskohtainen erä) voimaantuloajankohdat siten, että ammattikorkeakoulujen korotus ja kustannusvaikutus 12 kuukauden palkantarkistuskaudella on suhteessa yhtä suuri kuin verrokkialojen korotus ja kustannusvaikutus keskimäärin 12 kuukaudelta (2027– 2028):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry),
- Teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Ammattiliitto Pro ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry) ja
- ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille (Ylemmät toimihenkilöt YTN ry ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry)

Verrokkialojen sopimuskorotusten määrässä huomioidaan se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista tekstimuutoksista työehtosopimukseen. Sopimuskorotuksen määrä on sovittujen palkankorotusten ja tekstimuutosten ja muiden mahdollisten työehtosopimusmuutosten kokonaiskustannusvaikutuksen suuruinen, minkä verrokkialojen osapuolet ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Kokonaiskustannusvaikutuksessa ei huomioida mahdollisen kertaerän kustannusvaikutusta.

Mikäli verrokkialoilla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan,[2] vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA), ellei kertaerän prosenttia ole valmiiksi ilmoitettu. Kertaerän määrä työehtosopimuksen soveltamisalalla lasketaan edellä määritetyn prosentin perusteella suhteutettuna sopimuskauden pituuteen (ammattikorkeakoulujen 12 kuukautta). Tämän jälkeen lasketaan kertaeristä verrokkialojen aritmeettinen keskiarvo. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille korotuksen ajankohtana (pyöristys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa). Mikäli jonkin verrokkialan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 15.3.2028, jätetään se kertaerän laskennassa pois jakajasta.

Jos jonkin tai joidenkin verrokkialana olevien työehtosopimusten osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 15.3.2028 tai sen em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, jätetään se/ne laskennan ulkopuolelle korotusta laskettaessa.

Jos minkään kolmen verrokkialana olevan työehtosopimuksen osalta ei ole 15.3.2028 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua ja/tai niiden em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, osapuolet sopivat

[1] Lasketaan edellisen sopimuskauden päättymisestä, jos sopimuksen voimaantulo viivästyisi.
[2] Viivästyminen otetaan huomioon keskimääräistä kustannusta laskettaessa.

tarkasteluajankohdan ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen palkankorotuksen määrästä tai korotusajankohdasta 31.3.2028 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin kolme jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan tai hänen määräämänsä. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2028 mennessä. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

2.4. Opetushenkilöstön palkantarkistukset vuosina 2029 ja 2030 (1.4.2029–31.3.2031)

Sopimusosapuolet ovat sopineet osana saatavuuslisää koskevaa ratkaisua, että vuosina 2029 ja 2030 sopimuskorotukset jaetaan opetushenkilöstölle suhteessa, elleivät sopimusosapuolet toisin sovi:

80 % yleiskorotuksena ja 20 % paikallisena eränä vuonna 2029 sekä
60 % yleiskorotuksena ja 40 % paikallisena eränä vuonna 2030.

3. TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYSTEN MUUTOKSET

1 LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET

Muutetaan 4 §:n 1. kohta seuraavasti:

4 § Työsuhteen päättyminen ja lomauttaminen
Irtisanomisajat ja –menettely

1. Ellei **pidemmästä** irtisanomisajasta ole sovittu, ~~tässä työehtosopimuksessa ole toisin sovittu~~, noudatetaan työnantajan irtisanoessa työsopimuksen alla mainittuja, työsuhteen keskeytymättömästä kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, on ~~T~~**t**yöntekijän irtisanoessa työsopimuksen ~~on~~ irtisanomisaika~~, ellei tässä työehtosopimuksessa ole toisin sovittu~~, seuraava:

- 14 pv, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

Lisätään 6 §:ään uusi kolmas kappale seuraavasti:

6 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työntekijälle, joka matkustaa työnantajan määräyksestä, korvataan syntyneet matkakustannukset noudattaen verohallinnon kulloinkin voimassa olevaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

Työmatka tulee suorittaa edullisinta käytettävissä olevaa kulkuneuvoa ja kulkutapaa käyttäen.

Työnantaja laatii matkustusohjeen. Matkustusohjeet eivät ole osa työehtosopimusta. (Määräys tulee voimaan 1.1.2027)

2 LUKU ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

Lisätään työehtosopimuksen 2 luvun 11 §:ään uusi 3. kohta ja esimerkki seuraavasti:

11 § Sunnuntaityö

3. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka. Sunnuntaikorotus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 20.00–24.00 välisenä aikana sekä pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä.

4. Korotus tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita sen antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.

5. **Työnantaja ja työntekijä voivat sopia ammattikorkeakoulussa tehdyn paikallisen sopimuksen nojalla työajan siirtämisestä kustannusneutraalisti maanantai–perjantai välille osuvalle kirkolliselle juhlapäivälle (uudenvuodenpäivä, loppiainen, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) tai vapunpäivälle.**

Esimerkki:

Ammattikorkeakoulussa on tehty paikallinen sopimus sunnuntai-työkorotuksen maksamisesta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia paikallisen sopimuksen pohjalta, että työntekijä tekee esimerkiksi helatorstaina

normaalin työpäivän ja pitää vapaapäivän esimerkiksi saman viikon maanantaina tai perjantaina. Arkipyhän sisältävän viikon säännöllinen viikoittainen työaika pysyy samana, eikä työntekijälle makseta sunnuntaikorotusta, joten työnantaja ja työntekijä ovat sopineet vapaapäivän siirtämisestä kustannusneutraalisti.

3 LUKU VUOSILOMA

Muutetaan 13 § kuulumaan seuraavasti:

13 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

1. Yleistä

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi **kokonaan tai osittain** voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

4 LUKU POISSAOLOT

Muutetaan 3 §:n 6. kohta kuulumaan seuraavasti ja lisätään siihen uusi kappale:

3 § Perhevapaat

6. ~~Jos raskausrahaan oikeutettu opettaja pitää palkalliset raskaus- ja vanhempainrahapäivät (kaikki 72 arkipäivää) yhdenjaksoisesti, maksaa työn antaja opettajalle korvausta siltä osin, kun palkalliset raskaus- ja vanhempainrahapäivät ajoittuvat kesävapaajakson 30 ensimmäisen arkipäivän ajalle. Korvauksen suuruus kalenteripäivää kohti on opettajan päiväpalkka kerrottuna kertoimella 0,53. Korvaus maksetaan opettajalle tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä. Korvausta ei huomioida, kun lasketaan 6 luvun 9 §:n mukaista täyttä palkkaa.~~

6. Siltä osin, kuin raskausrahaan oikeutetun opettajan palkallinen raskausrahakausi ajoittuu kesävapaajakson 30 ensimmäisen arkipäivän ajalle, maksaa työnantaja opettajalle korvauksen. Korvauksen suuruus kalenteripäivää kohti on opettajan päiväpalkka kerrottuna kertoimella 0,57. Korvaus maksetaan opettajalle tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä. Korvausta ei huomioida, kun lasketaan 6 luvun 9 §:n mukaista täyttä palkkaa.

Raskausvapaan pitäneelle opettajalle maksetaan kesävapaajakson ajalle osuvalta, jäljellä olevalta 14 viikon suoja-ajalta palkkaa (6 luku, 9 §) vastaavaa korvaus. Korvausta ei makseta, mikäli opettajalle maksetaan palkkaa samalta ajalta muulla perusteella.

6 LUKU OPETUSHENKILÖSTÖN PALKKAUS JA TYÖAIKA

A PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

--

Muutetaan työehtosopimuksen 6 luvun 3 §:n Henkilökohtainen palkka ja saatavuuslisä kuulumaan seuraavasti 1.10.2026 lukien:

Henkilökohtainen palkka ~~ja saatavuuslisä~~

8. Henkilökohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat työtehtävien vaativuuden, opettajan ammattitaidon ja työsuorituksen lisäksi mm. paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan palkkauspolitiikka, samoin kuin opettajan henkilökohtainen ammatinhallinta, työtulokset, aikaisempi kokemus sekä työmarkkinoilla vallitseva kysynnän ja tarjonnan tasapaino.

Määräystä noudatetaan sellaisissa ammattikorkeakouluissa, joissa ei ole maksettu saatavuuslisää, ellei ammattikorkeakoulussa ole otettu käyttöön uutta henkilökohtaisen palkan järjestelmää.

Määräystä noudatetaan tekniikan ja liikenteen koulutusalan opettajiin 31.12.2028 saakka ja muiden koulutusalojen opettajiin 31.7.2030 saakka sellaisissa ammattikorkeakouluissa, joissa on maksettu saatavuuslisää.

~~9. Osan henkilökohtaisesta palkasta voi muodostaa saatavuuslisä. Saatavuuslisän vähimmäismäärä, joka maksetaan tekniikan ja liikenteen koulutusalalle sijoitetulle opettajalle, saadaan kertomalla yliopettajan ja lehtorin työehtosopimuksen mukainen peruspalkka palkkaliitteessä olevalla kertoimella.~~

~~Tehtävien vaihtuessa oikeus saatavuuslisään arvioidaan uudelleen.~~

~~Työkokemusvuosien mukaan määräytyvät saatavuuslisät ovat palkkaliitteessä tilastokoodeittain seuraavasti:~~

~~**114101** yliopettaja~~
~~**114202** lehtori~~

Uusi henkilökohtaisen palkan järjestelmä

9. Saatavuuslisää maksaneissa ammattikorkeakouluissa on käytössä uusi henkilökohtaisen palkan järjestelmä, joka otetaan käyttöön 1.1.2029 lukien tekniikan ja liikenteen koulutusalan opettajilla ja muiden koulutusalojen opettajilla viimeistään 1.8.2030.

Uusi henkilökohtaisen palkan järjestelmä voidaan ottaa käyttöön myös niissä ammattikorkeakouluissa, joissa ei ole maksettu saatavuuslisää.

Takuuosa 1.1.2029 alkaen

10. Henkilökohtaisen palkan järjestelmään siirtymisen jälkeen mahdollisesti jäljelle jäänyt takuuosa on erillinen oma euromääräinen lisä 1.1.2029 alkaen. Takuuosa ei siis ole enää osa pätevyyslisien (tohtori- ja lisensiaattilisä ja kelpoisuuden puuttumisesta tehtävä vähennys) perusteena olevaa palkkaa. Takuuosaa muodostettaessa otetaan huomioon 1.1.2029 jäljellä olleen takuuosan kerrannaisvaikutukset pätevyyslisissä.

Takuuosaa ei koroteta työehtosopimuksella sovittavilla korotuksilla.

Kokemusvuosikorotukset pienentävät takuuosan euromäärää.

Työntekijän palkka ei kuitenkaan laske.

Takuuosaa maksetaan niin kauan kuin työntekijä on saman työnantajan palveluksessa samassa tehtävässä.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että saatavuuslisän poistamiseen liittyvät työehtosopimustekstit vastaavat työehtosopimuksen voimaantulohetkellä voimassa olevaa pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtelevat työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättömästi.

Poistetaan 6 luvun 3 §:stä kohta Kieltenopettajan palkka 1.10.2026 lukien:

~~Kieltenopettajan palkka~~

~~7. Ammattikorkeakoulun kieltenopettajan palkka määräytyy sen koulutus alan mukaan, johon hänet on sijoitettu.~~

Muutetaan 6 luvun 10 §:n 1., 2. ja 4. kohtia seuraavasti:

B TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

10 § Yliopettajan ja lehtorin työaika

Vuosityöaika

1. Vuosityöaika on 1600 tuntia **työvuodessa** (~~lukuvuodessa~~**lukuvuosi tai kalenterivuosi)** siten, että vähintään 28 %:n osalta opettaja saa itse määrätä työn ajan ja paikan (sitomaton työaika).

Pöytäkirjamerkintä:
Sopimuksen mukainen kokoaikaisen opettajan vuosityöaika voidaan alittaa tai ylittää, mikäli siitä sovitaan opettajan kanssa.

Osa opettajan sitomattomasta työajasta voidaan järjestää kokonaisina viikkoina.

Työaikasuunnitelma

2. Työajan käyttö määritellään **työvuoden alussa** ~~lukuvuoden, lukukauden~~ tai **työvuotta lyhyemmän** palvelussuhteen alussa tehtävässä työaikasuunnitelmassa. Mikäli työhön käytetty aika tai tehtävät on virheellisesti arvioitu tai tehtävät muuttuvat, tulee työaikasuunnitelmaa muuttaa. Työaikasuunnitelmaa tulee tarkistaa aina vastaamaan todellisen työajan käyttöä.

3. Työaikasuunnitelman toteuttamista seurataan säännöllisesti.

Lisätyö

4. ~~Lukuvuotinen~~ **Työvuoden** työaika voidaan henkilön suostumuksella ylittää, jolloin kyse on lisätyöstä.

5. Vuosityöajan (1600) ylittävästä työaikasuunnitelman mukaisesta työstä maksetaan jokaiselta tunnilta palkka, joka saadaan jakamalla vuosipalkka luvulla 1600.

--

Muutetaan 14 § Siirtymämääräykset kuulumaan seuraavasti:

14 § Siirtymämääräykset (voimassa 31.3.2035 saakka)

Siirtymämääräyksiä noudatetaan siirtymähetkellä 31.3.2020 tekniikan ja liikenteen koulutusalalle sijoitettuun ammattikorkeakoulun opettajaan niin kauan kuin hän on työsuhteessa samaan työnantajaan tekniikan ja liikenteen koulutusalalla:

Tekniikan ja liikenteen opettajan vuosityöajasta 37,5 %:n osalta opettaja saa itse määrätä työn tekemisen ajan ja paikan. Työnantaja voi sijoittaa määrättävissään olevaa työaikaa 35 viikon ulkopuoliseen aikaan sopimalla asiasta opettajan kanssa.

Opettajan kanssa on mahdollista sopia pienemmästä sitomattoman työajan määrästä kuitenkin siten, että sitomattoman työajan määrä on vähintään 28 %.

8 LUKU LUOTTAMUSMIESMÄÄRÄYKSET

Lisätään 8 lukuun uusi 8 a § seuraavasti:

8 a § YTN ry:n toimialan taustaryhmän kokoukset

YTN:n ry:n toimialan taustaryhmään kuuluva YTN:n luottamusmies voi käyttää 8 §:n mukaista vapautusaikaa osallistuakseen YTN ry:n toimialan taustaryhmän kokouksiin.

4. MUUT ASIAT

4.1. Luottamusmies-termi

Osapuolet tunnistavat tarpeen päivittää luottamusmies-termiä. Luottamusmies-termiä käytetään kuitenkin mm. työsopimuslaissa. Osapuolilla on valmius tehdä muutoksia termiin, mikäli lainsäädäntöön tehdään muutoksia.

4.2. Liittojen järjestämä koulutus

Liitot järjestävät yhteistä koulutusta määräaikaisista työsuhteista erikseen sovittavalla tavalla.

4.3. Varaluottamusmiesten ja varatyösuojeluvaltuutettujen koulutus

Sopimuskauden aikana varaluottamusmiesten ja varatyösuojelu-valtuutettujen kouluttamiseksi voidaan käyttää luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöön varattua koulutusaikaa siten, että luottamusmies ja varaluottamusmies /työsuojeluvaltuutettu ja varatyösuojeluvaltuutettu voivat yhdessä käyttää enintään 22 työpäivää kalenterivuodessa sopimuskauden aikana. Tähän koulutusten yhteenlaskettuun määrään luetaan myös sopijaosapuolten sopima työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvä koulutus.

Sopimuskauden aikana ei sovelleta 9 luvun 4 §:n 1. ja 2. kohtia.

4.4. Paikallisen sopimisen edistäminen

Sopimusosapuolet tunnistavat työehtosopimuksen mahdollisuudet sopia alan työehdoista paikallisesti. Sopimusosapuolet tekevät yhteistyötä paikallisen sopimisen toimivuuden edistämiseksi ja sopimisen edellytysten kehittämiseksi sopimuskauden aikana. Tavoitteena on tukea paikallisen sopimisen avulla ammattikorkeakoulujen tuottavuutta ja toiminnan joustavuutta sekä henkilöstön hyvinvointia.

Paikallinen sopiminen voi toimia ammattikorkeakoulujen toiminnan kehittämisen välineenä. Ammattikorkeakoulussa on hyvä määritellä ne tavoitteet, joihin paikallisella sopimisella pyritään, ja seurata sopimisen toimivuutta. Paikallisesti sopien pyritään löytämään parhaat mahdolliset ammattikorkeakoulukohtaiset ratkaisut. Sopimusosapuolet korostavat, että paikallisen sopimisen toimivuutta edistävät muun muassa paikallisten neuvotteluosapuolten

- avoin vuoropuhelu ja keskinäinen luottamus
- hyvä valmistautuminen ja valmius perustella omat esitykset
- vaihtoehtoisten etenemistapojen kartoittaminen
- rakentava neuvotteluasenne ja hyvät neuvottelutaidot
- ammattikorkeakoulujen toiminnan ymmärtäminen

Sopimusosapuolet seuraavat paikallisen sopimisen käytäntöjen kehittymistä ja toteutumisen edistymistä. Osapuolet järjestävät yhteistyössä paikallisen sopimisen edellytysten parantamiseen liittyvää koulutusta ja, antavat tarvittaessa ohjeistusta ja jakavat muilta aloilta saatuja hyviä kokemuksia ammattikorkeakouluille.

Osapuolet kannustavat paikallisia osapuolia tarkastelemaan mahdollisuuksia kehittää myös asiantuntija- ja tukihenkilöstön paikallista palkkausjärjestelmää samassa yhteydessä kuin ammattikorkeakouluihin tulee rakennettavaksi opetushenkilöstön henkilökohtaista palkkaa koskeva järjestelmä (6. Saatavuuslisän poistaminen työehtosopimuksesta).

5. TYÖRYHMÄT

Tilastotyöryhmä

Osapuolet asettavat työehtosopimuskaudeksi tilastotyöryhmän, jonka tehtävänä on hyödyntää palkkatilastotietoja ja kehittää tilastotietojen hyödyntämistä.

Tilastotyöryhmän teemana vuonna 2027 on määräaikaiset työsuhteet.

6. TEKNIIKAN JA LIIKENTEEN KOULUTUSALAN SAATAVUUSLISÄN POISTAMINEN TYÖEHTOSOPIMUKSESTA

Tekniikan ja liikenteen koulutusalalla maksettua saatavuuslisää koskevat määräykset poistuvat työehtosopimuksesta 1.10.2026 lukien.

Tekniikan ja liikenteen lehtorin ja yliopettajan takuuosan määrittäminen

Lehtoreilla ja yliopettajilla, jotka ovat työsuhteessa 30.9.2026, työehtosopimuksen mukainen saatavuuslisä muuttuu euromääräiseksi takuuosaksi 1.10.2026. Takuuosan euromäärä määritetään ensimmäisen kerran syyskuun 2026 maksetun saatavuuslisän suuruisena. Takuuosa on osa pätevyyslisien (tohtori- ja lisensiaattilisä ja kelpoisuuden puuttumisesta tehtävä vähennys) perusteena olevaa palkkaa 31.12.2028 saakka.

Takuuosan maksaminen

Takuuosaa maksetaan niin kauan kuin työntekijä on saman työnantajan palveluksessa samassa tehtävässä.

Takuuosan määrän tarkistaminen

Takuuosan euromäärä määritetään uudelleen 1.10.2026,1.4.2027 ja x.x.2028 yleiskorotusten ja järjestelyerien perusteella.

Lehtoreille ja yliopettajille, joiden työsuhde alkaa 1.10.2026 tai sen jälkeen, maksetaan vastaava euromääräinen takuuosa.

Takuuosaa ei koroteta työehtosopimuksella sovittavilla korotuksilla.

Kokemusvuosikorotukset pienentävät takuuosan euromäärää.

Työntekijän palkka ei kuitenkaan laske.

Takuuosa 1.1.2029 alkaen

Henkilökohtaisen palkan järjestelmään siirtymisen jälkeen mahdollisesti jäljelle jäänyt takuuosa on erillinen oma euromääräinen lisä 1.1.2029 alkaen. Takuuosa ei siis ole enää osa pätevyyslisien (tohtori- ja lisensiaattilisä ja kelpoisuuden puuttumisesta tehtävä vähennys) perusteena olevaa palkkaa. Takuuosaa muodostettaessa otetaan huomioon 1.1.2029 jäljellä olleen takuuosan kerrannaisvaikutukset pätevyyslisissä.

Takuuosaa ei koroteta työehtosopimuksella sovittavilla korotuksilla.

Kokemusvuosikorotukset pienentävät takuuosan euromäärää.

Työntekijän palkka ei kuitenkaan laske.

Takuuosaa maksetaan niin kauan kuin työntekijä on saman työnantajan palveluksessa samassa tehtävässä.

7. UUSI HENKILÖKOHTAISEN PALKAN JÄRJESTELMÄ

7.1 Aluksi

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet osana saatavuuslisän poistamista, että työehtosopimuksen 6 luvun 3 §:n henkilökohtaista palkkaa koskevan määräyksen sijasta noudatetaan paikallisesti sovittua henkilökohtaisen palkan järjestelmää (myöh. myös järjestelmä) tai työnantajan päätökseen perustuvaa henkilökohtaisen palkan järjestelmää 1.1.2029 alkaen. Muiden koulutusalojen lehtoreihin ja yliopettajiin noudatetaan henkilökohtaisen palkan järjestelmää viimeistään 1.8.2030 alkaen.

Ammattikorkeakouluissa on neuvoteltava paikallisesti sovittu henkilökohtaisen palkan järjestelmä. Työnantajan päätökseen perustuva järjestelmä on toissijainen tapa, jos paikallista sopimusta ei saavuteta.

Paikallista sopimusta koskevat neuvottelut dokumentoidaan esimerkiksi laatimalla muistio, johon kirjataan neuvotteluissa käsitellyt asiat ja osapuolten näkemykset.

Sekä paikallisen sopimuksen että työnantajan päätökseen perustuvan järjestelmän tulee perustua kohdassa 7.3 mainittuihin asioihin.

7.2 Aikataulu

Henkilökohtaisen palkan järjestelmän rakentamiseen on tärkeää varata riittävästi aikaa.

Paikallisesti rakennetun järjestelmän tulee olla valmis viimeistään 31.3.2028.

7.3 Henkilökohtaisen palkan järjestelmän rakentamisessa huomioitavat asiat

Henkilökohtaisen palkan järjestelmän tulee rakentua siten, että järjestelmä on läpinäkyvä, oikeudenmukainen, sukupuolineutraali ja kannustava.

Järjestelmän perustuu seuraaviin asioihin:

a. Henkilökohtaisen palkan määräytymisen kriteerit

Henkilökohtaisen palkan määräytyminen perustuu seuraaviin alla oleviin kriteereihin, joiden tarkempaa soveltamista ohjaavat ammattikorkeakoulun nykyiset ja tulevat strategiset tarpeet sekä ammattikorkeakoulun palkkapolitiikka.

- osaamiseen liittyvät tekijät
- tehtävien vaativuuteen liittyvät tekijät
- henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvät tekijät
- työmarkkinoilla vallitseva kysyntä ja tarjonta huomioiden paikalliset olosuhteet
- kehittämiseen liittyvät tekijät

Kriteereillä voi olla keskenään erilaiset painotukset.

Paikalliseen sopimukseen perustuva järjestelmä

Paikalliseen sopimukseen perustuvassa järjestelmässä voidaan käyttää vain osaa tai kaikkia edellä mainituista viidestä kriteeristä. Kriteereitä on kuitenkin oltava käytössä vähintään kaksi.

Paikallisessa sopimuksessa voidaan sopia muistakin kriteereistä

Kriteerien painotuksesta sovitaan paikallisessa sopimuksessa.

Työnantajan päätökseen perustuva järjestelmä

Työnantajan päätökseen perustuvassa järjestelmässä noudatetaan kaikkia edellä mainittuja viittä kriteeriä.

Työnantaja tekee päätöksen kriteerien painotuksesta.

b. Henkilökohtaisen palkan määrittäminen työntekijälle

Henkilökohtaisen palkan järjestelmässä tulee määritellä:

- Millä tavalla työntekijän henkilökohtaisen palkan määrä määritellään
- Millä tavalla uudelle ammattikorkeakoulun työntekijälle määritetään henkilökohtainen palkka
- Millä tavalla arviointi dokumentoidaan
- Millä tavalla työntekijä saa tiedon arvioinnin tuloksesta
- Kuinka usein arviointeja tehdään
- Työntekijän mahdollisuus uudelleenarviointiin

Henkilökohtainen palkka ei laske.

c. Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet, että työntekijän henkilökohtaisen palkan arviointia ja paikallisesti valittuihin henkilökohtaisen palkan määräytymisen kriteereihin liittyviä erimielisyyksiä ei viedä työtuomioistuimeen, ja siksi mahdolliset erimielisyydet tulee ratkaista paikallisella tasolla.

Henkilökohtaisen palkan järjestelmässä tulee määritellä millä tavalla henkilökohtaisen palkan arviointiin liittyvät mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan ammattikorkeakoulussa.

d. Järjestelmän arviointi ja kehittäminen

Henkilökohtaisen palkan järjestelmässä tulee määritellä se, millä tavalla järjestelmää seurataan, arvioidaan ja kehitetään yhteistyössä luottamusmiehen kanssa.

7.4 Luottamusmiehen tiedonsaanti

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa pyynnöstä tilastotiedot ammattikorkeakoulussa opetushenkilöstölle henkilökohtaisena palkkana ja takuuosana maksetuista euromääristä.

Työnantaja antaa pyynnöstä luottamusmiehelle opetushenkilöstöä koskien identtisen henkilöstön palkankorotusta edeltävän kuukauden ja palkankorotuskuukauden palkkasummat. Nämä tiedot annetaan erikseen lehtoreiden ja yliopettajien osalta.

Tämän lisäksi luottamusmiehelle annetaan tiedot opetushenkilöstön osalta toteutettujen palkankorotusten lukumäärästä ja suuruudesta erikseen miesten ja naisten osalta.

Edellä mainitut tiedot voidaan antaa, jos ryhmässä on yli kuusi henkilöä.

7.5 Perehdyttäminen ja kouluttaminen

Henkilökohtaisen palkan järjestelmän perehdyttämiseen ja kouluttamiseen tulee varata riittävästi aikaa. Esihenkilöiden, työntekijöiden ja luottamusmiehen tulee olla tietoisia ja koulutettuja järjestelmän sisällöstä.

8. JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Osapuolet neuvottelevat jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti esille tulevista työehtosopimuksen muutostarpeista sopimuskauden aikana.

Osana jatkuvan neuvottelun periaatetta osapuolet käyvät esimerkiksi keskustelua seuraavista asioista:

- opinto-ohjaajien ja erityisopettajien työsuhteen ehdot
- palkkausjärjestelmän nykytilan tarkastelu ja sen kehittämismahdollisuudet.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksen kehittäminen on tärkeää. Koska kehittämistyötä ei voida tehdä vain työehtosopimusneuvottelukierroksilla, osapuolet ovat sitoutuneet jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti keskustelemaan alaan liittyvistä eri teemoista myös sopimuskauden aikana.

Kevään 2026 neuvotteluiden jäljiltä osapuolet tunnistavat useita eri teemoja, joista on tärkeää jatkaa keskustelua. Ammattikorkeakoulujen toimintaympäristössä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja myös näistä on hyödyllistä keskustella sopimusosapuolten kesken. Yhteistä ymmärrystä toimintaympäristöstä voidaan lisätä esimerkiksi yhteisillä vierailuilla sekä sidosryhmätapaamisilla. Osapuolet huolehtivat siitä, että tälle yhteiselle kehittämistyölle on riittävästi aikaa.

9. SOPIMUKSEN VOIMAANTULO

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 11.9.2026.

TYÖEHTOSOPIMUS

1 LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

Tässä työehtosopimuksessa on sovittu Sivistysala ry:n jäseninä olevien ammattikorkeakoulujen palveluksessa olevien työntekijöiden työehdot.

Työehtosopimusta ei kuitenkaan sovelleta:

a) ammattikorkeakoulun toimitusjohtajaan/rehtoriin.

b) sellaisiin ammattikorkeakoulun johtoon kuuluviin työntekijöihin, joilla on itsenäinen ja vastuullinen asema organisaatiossa, ja joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen tämän työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrättäessä.

c) työaikamääräysten osalta sellaisiin työntekijöihin, joihin ei sovelleta työaikalakia. Opetushenkilöstöön sovelletaan luvun 6 työaikamääräyksiä

d) opetustyössä tilapäisiä luennoitsijoita.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä palkata ja erottaa työntekijöitä.

2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsuhteen alkaminen

Työsopimus ja työntekijälle annettavat tiedot

1. Työsopimus tulee tehdä kirjallisena ottaen huomioon työsopimuslain 1. luvun 3 §:n ja 2. luvun 4 §:n määräykset.

2. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä kulloinkin voimassa olevassa työsopimuslaissa mainituin perustein. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muutoin kuin edellä mainituin perustein tai määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

3. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet ja ilmoittaa ketkä toimivat luottamusmiehinä ja heidän yhteystietonsa.

Koeaika

4. Koeajan osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain määräyksiä. Koeaikamääräykset eivät tule osaksi työehtosopimusta.

4 § Työsuhteen päättyminen ja lomauttaminen

Irtisanomisajat ja –menettely

1. Ellei **pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu,** noudatetaan työnantajan irtisanoessa työsopimuksen alla mainittuja, työsuhteen keskeytymättömästä kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

   – 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
   – 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
   – 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta
   – 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
   – 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

   Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, on työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisaika seuraava:

   – 14 pv, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
   – 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta

   Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

2. Jos toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä päättää työsuhteensa irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Tämä ei koske niitä tapauksia, joissa työntekijällä lain tai tämän sopimuksen mukaan on oikeus purkaa työsopimus tai muutoin lopettaa työsuhde ilman irtisanomisaikaa.

Lomauttaminen

3. Toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

5 § Palkat

Palkan maksaminen

1. Palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta on sovittu palkkausta koskevissa luvuissa.

2. Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän käytettävissä. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain pakottavista syistä.

   Jos työntekijän palkka erääntyy sellaisena päivänä, jolloin pankit pidetään suljettuina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edeltävää arkipäivää.

   Sellaiset lisät, jotka määräytyvät laskentakautena tehdyn työn mukaan, maksetaan viimeistään laskentakautta seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

3. Jos työntekijällä on työsuhteeseen tullessaan kokemuslisään oikeuttavaa työkokemusta, myönnetään kokemuslisä heti työsuhteen alusta. Uudet kokemuslisät maksetaan oikeuden saavuttamista seuraavan kuukauden alusta.

Päiväpalkka ja osa-aikatyöntekijän palkka

4. Päiväpalkkaa kuukausipalkasta laskettaessa käytetään jakajana kunkin kuukauden kalenteripäivien lukumäärää.

5. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy sovitun työajan ja työehtosopimuksen mukaisen enimmäistyöajan suhteessa.

6 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työntekijälle, joka matkustaa työnantajan määräyksestä, korvataan syntyneet matkakustannukset noudattaen verohallinnon kulloinkin voimassa olevaa päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

Työmatka tulee suorittaa edullisinta käytettävissä olevaa kulkuneuvoa ja kulkutapaa käyttäen.

Työnantaja laatii matkustusohjeen. Matkustusohjeet eivät ole osa työehtosopimusta. (Määräys tulee voimaan 1.1.2027)

7 § Työasu ja suojavaate

Mikäli työnantaja tai työ edellyttää, että työntekijä käyttää työssään tietynlaista asua, suojavaatetta tai jalkineita, työnantaja hankkii ja huoltaa ne.

8 § Työsuojeluvaltuutetun palkkio ja työstä vapautus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun palkkiota seuraavasti:

Palkkio 1.10.2026 alkaen:

- **Edustettavia 10-100 40,41 €**
- **Edustettavia 101-200 52,64 €**
- **Edustettavia 201 - 72,25 €**

Palkkio 1.4.2027 alkaen:

- **Edustettavia 10-100 41,38 €**
- **Edustettavia 101-200 53,90 €**
- **Edustettavia 201 - 73,98 €**

Palkkio 1.7.2028 alkaen:

- **Edustettavia 10-100 €**
- **Edustettavia 101-200 €**
- **Edustettavia 201 - €**

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan hänen työaikansa ulkopuolella (esim. kokoukset ja tarkastukset) tehdystä työstä säännöllisen työajan palkka.

Työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään 60 tunniksi kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia suuremmasta vapautuksen määrästä.

9 § Koulutus

1. Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

2. Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 9 §:n 1 kohdan mukainen koulutus.

10 § Kokoontuminen työpaikalla

Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan allekirjoittajajärjestön rekisteröidyllä alayhdistyksellä tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

a. Kokouksen pitämisestä työpaikalla ja käytännön järjestelyistä on sovittava työnantajan kanssa etukäteen.

b. Kokouksen järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokouksen järjestävä järjestö ja järjestäjä.

c. rekisteröidyn alayhdistyksen tai vastaavan luottamushenkilön tulee olla kokouksessa paikalla.

d. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan allekirjoittajajärjestön ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Työntekijäliiton ja 1. momentissa mainitun alayhdistyksen tai vastaavan ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

11 § Keskusjärjestösopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia voimassa olevia keskusjärjestösopimuksia:

– Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla
– Ryhmähenkivakuutussopimus

Jos näihin sopimuksiin tehdään muutoksia, on muutosten voimaansaattamisesta neuvoteltava erikseen.

12 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja perii työntekijän antamalla valtuutuksella allekirjoittajajärjestöjen jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä ja tilittää ne liiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja hyvityssakko

1. Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan esihenkilön ja asianomaisen työntekijän kesken.

2. Mikäli asia jää edelleen erimieliseksi, toinen osapuoli voi pyytää erimielisyyden käsittelemistä työnantajan ja luottamusmiehen välillä (paikallisneuvottelu).

   Jos asianomainen allekirjoittajajärjestöön järjestäytynyt työntekijä kuuluu asiantuntija- ja tukihenkilöstöön, edustaa häntä YTN:n luottamusmies.

   Jos asianomainen allekirjoittajajärjestöön järjestäytynyt työntekijä kuuluu opetushenkilöstöön, edustaa häntä OAJ:n luottamusmies.

   Neuvottelut tulee aloittaa kahden viikon kuluessa, ellei toisin sovita

   Mikäli paikallisneuvottelut jäävät erimielisiksi ja toinen osapuoli haluaa saattaa asian liittojen välillä käsiteltäväksi, on asiasta laadittava erimielisyysmuistio.

3. Liittojen väliset neuvottelut tulee aloittaa kolmen viikon kuluessa siitä, kun allekirjoittajajärjestö on asiasta ilmoittanut, ellei asiasta toisin sovita. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, laaditaan asiasta pöytäkirja. Liittojen välillä erimieliseksi jäänyt asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

4. Työehtosopimuslain (436/1946) 7–9 §:ien mukaisen ammattikorkeakoululle ja paikalliselle ammattiyhdistykselle tuomittavan hyvityssakon enimmäismäärä on 2 590 euroa.

14 § Voimassaolevat etuudet

Tämä työehtosopimus ei koske sellaisia työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen tai työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvia etuisuuksia, jotka eivät perustu tai ole perustuneet työehto- tai toimiehtosopimukseen.

15 § Työrauhavelvoite

Kaikki tähän työehtosopimukseen tai sen yksittäiseen määräykseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä.

16 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä työehtosopimus on voimassa allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kumpikaan sopijapuolista kirjallisesti irtisanonut.

2. Työehtosopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva muistio toiselle sopijapuolelle.

3. Työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman osapuolen toimesta on kirjallisesti todettu päättyneiksi.

2 LUKU ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan asiantuntija- ja tukihenkilöstöön.

2 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika toimistotyössä on keskimäärin enintään 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja enintään 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

2. Säännöllinen työaika muussa kuin toimistotyössä on keskimäärin enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja yövuorossa enintään 10 tuntia ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.

   Soveltamisohje:
   Työaika voidaan toteuttaa erilaisilla työaikajärjestelyillä vapaa-aikahyvitysjärjestelmän kaltaisesti niin, että vuorokautinen työaika voi vaihdella tuntimäärältään viikon eri työpäivinä tai tasoittumisjakson puitteissa työaika voidaan järjestää niin, että työntekijällä on mahdollisuus pidempään yhdenjaksoiseen vapaaseen.

3. Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan 1. kohdan mukaisissa tehtävissä tilapäisesti pidentää enintään tunnilla. Työajan tilapäinen pidennys kirjataan työvuoroluetteloon työvuoroluetteloa laadittaessa.

4. Työaikalain mukaisen työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on enintään 12 kuukautta.

5. Työnantajalla on mahdollisuus teettää enintään 6 h lisätyötä ja enintään 6 h palkallista koulutusta yksinkertaisella tuntipalkalla /vuosi.

   Lisätyötä ja koulutusta ei voi sijoittaa sunnuntaille, arkipyhälle eikä arkipyhäviikon lauantaille.

   Lisätyötä ja koulutusta voidaan sijoittaa enintään kahdelle lauantaille vuodessa.

   Korvaus lisätyöstä ja koulutuksesta maksetaan kuukausipalkan lisänä.

   Lisätyö ja koulutus tulee ajoittaa niin, ettei se aiheuta yksittäiselle työntekijälle kohtuutonta haittaa.

   Lisätyötarpeesta sekä koulutuksesta tulee kertoa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja niistä on työntekijällä tapauskohtaisesti oikeus kieltäytyä.

3 § Keskimääräinen viikkotyöaika

1. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin edellä 2 §:n kohdissa 1 ja 2 mainittu. Tätä varten on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa yhtenäkään tasoittumisjakson viikkona ylittää 48 tuntia ja työajan tulee tasoittua enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona.

2. Säännöllinen työaika 2 §:n 2. kohdan mukaisissa tehtävissä voidaan järjestää myös niin, että se on ammattikorkeakoulun lukuvuoden aikana keskimäärin 42 tuntia viikossa edellyttäen, että säännöllinen työaika 52 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa.

   Tämän työaikajärjestelmän käyttöönottamisesta on sovittava paikallisesti ja se voidaan ottaa käyttöön toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään 12 kalenterikuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa.

4 § Työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson

1. Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson 3 §:n mukaisessa työaikajärjestelmässä ja työajan jäädessä tasoittumatta toimistotyöajassa keskimäärin 36 tuntiin 15 minuuttiin ja muussa kuin toimistotyöajassa keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin, maksetaan tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta

   a. korottamaton säännöllisen työajan palkka, jos työnantajalla on oikeus päättää työsopimus työntekijästä johtuvasta syystä tai jos työntekijä itse irtisanoo työsopimuksen

   b. 50 % korotettu palkka, jos työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus tai jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

2. Vuorokaudessa yli 8 tuntia tehdystä työstä maksetaan kuitenkin a. ja b. -kohdissa 50 %:lla korotettu palkka.

3. Työsopimuksen päättyessä kesken tasoittumisjakson ja kokoaikatyöntekijän viikkotyöajan jäädessä toimistotyöajassa keskimäärin alle 36 tuntiin 15 minuuttiin ja muussa kuin toimistotyöajassa keskimäärin alle 38 tuntiin 15 minuuttiin, vähennetään tekemättä jäänyt tuntimäärä työntekijän palkasta.

5 § Työajan järjestäminen ja tauot

1. Työviikko järjestetään keskimäärin 5-päiväiseksi.

2. Vuorokautinen säännöllinen työaika järjestetään, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn, lepoaikaa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi. Lepoaika voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) – yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta lepoaikanaan, ei lepoaikaa lueta työaikaan. Työntekijällä pitää tällöin olla tosiasiallisesti mahdollisuus poistua työpaikalta.

3. Viikkolepovapaa voidaan antaa työviikkojen vaihteessa siten, että se sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon. Enin osa viikkolevosta on kuitenkin sijoitettava sille viikolle, jonka viikkolevosta on kyse.

6 § Vapaat ja arkipyhät

1. Joulu- ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, ellei ammattikorkeakoulun toiminnasta muuta johdu.

2. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää arkipyhäksi sattuvan päivän työaikaa vastaavalla määrällä.

3. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai tasoittumisjakson säännöllistä työaikaa keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (työsopimuksen mukainen viikkotyöaika/5).

7 § Tapahtuma-, kilpailu- ja leiritoiminnan työaika

1. Työn tapahtuessa voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä tapahtuma-, kilpailu- ja leiritoiminnassa voivat työntekijä ja työnantaja sopia työajan ja työaikakorvausten määräytymisestä tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Tällöin tulee mahdollisuuksien mukaan ennen matkaa laatia työaikasuunnitelma, josta ilmenee työajaksi luettava aika ja mahdollinen varallaoloaika.

2. Päivärahat maksetaan 1 luvun 6 §:n mukaisesti.

8 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä, joka tehdään 2 §:n 1. ja 2. kohdan mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan ja lainmukaisen säännöllisen enimmäistyöajan välisenä aikana, maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö

2. Vuorokautista ylityötä on lainmukaisen vuorokautisen työajan tai sitä pidemmän työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan ylittävä työ. Ylityötä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

   Soveltamisohje:
   Jos työntekijän suorittama työ jatkuu vuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityötyökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

3. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ei ole vuorokautista ylityötä ja jota tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa ja siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

   Soveltamisohje:
   Milloin työntekijän sairauden, tapaturman, työnantajan määräyksestä suoritetun matkan, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen taikka työnantajan järjestämään tai koulutussopimuksen tarkoittamaan koulutukseen osallistumisen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaa vastaavaa tuntimäärää ja hän joutuu tulemaan työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänään työhön, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikkoylityöstä on sovittu.

4. 3 §:n keskimääräistä viikkotyöaikaa noudatettaessa tehdystä tuntimäärästä maksetaan työvuoroluetteloon kirjattujen vuorokautisten tuntien ylittäviltä tunneilta (vuorokautinen ylityö):

   – 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettu palkka ja
   – sen jälkeen tehdyiltä tunneilta 100 % korotettu palkka.

   Muilta työvuorolistaan merkittyjen työvuorojen lisäksi tehdyiltä tunneilta (viikoittainen ylityö) maksetaan 50 % korotettu palkka.

Vaihtaminen vapaaksi

5. Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava palkka (perusosa ja korotusosa) voidaan työnantajan ja työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan tai siirtää työaikapankkiin. Tällöin se on korotettava niillä prosenttimäärillä, joilla se olisi korotettu, jos se olisi korvattu rahana.

9 § Ilta- ja yötyö

Ilta- ja yötyöstä maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti. Jos paikallista sopimusta ei ole tehty, korvataan ilta- ja yötyö seuraavasti:

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00−21.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillistä 15 %:n suuruista iltatyölisää. Lisä lasketaan 13 §:n mukaisesta tuntipalkasta.

2. Työstä, jota tehdään kello 21.00−06.00 välisenä aikana, työntekijälle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta 30 %:n suuruista yötyökorvausta. Korvaus lasketaan 13 §:n mukaisesta tuntipalkasta. Mikäli edellisen vuorokauden aikana alkanut työvuoro jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyökorvaus kuitenkin työvuoron päättymiseen saakka.

3. Korvaukset tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita niiden antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.

10 § Lauantaityö

Lauantaityöstä maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti. Jos paikallista sopimusta ei ole tehty, korvataan lauantaityöstä seuraavasti:

1. Lauantaityökorotuksena maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi 25 %:lla korotettu tuntipalkka 06.00−20.00 välisenä aikana tehdyiltä tunneilta. Lauantaityökorotusta ei makseta sunnuntaityökorotukseen oikeutetulta ajalta.

2. Korotus tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita sen antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.

11 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka. Sunnuntaikorotus maksetaan myös sanottuja päiviä

edeltävänä päivänä kello 20.00–24.00 välisenä aikana sekä pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä.

2. Korotus tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita sen antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia ammattikorkeakoulussa tehdyn paikallisen sopimuksen nojalla työajan siirtämisestä kustannusneutraalisti maanantai–perjantai välille osuvalle kirkolliselle juhlapäivälle (uudenvuodenpäivä, loppiainen, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) tai vapunpäivälle.

Esimerkki:

Ammattikorkeakoulussa on tehty paikallinen sopimus sunnuntai-työkorotuksen maksamisesta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia paikallisen sopimuksen pohjalta, että työntekijä tekee esimerkiksi helatorstaina normaalin työpäivän ja pitää vapaapäivän esimerkiksi saman viikon maanantaina tai perjantaina. Arkipyhän sisältävän viikon säännöllinen viikoittainen työaika pysyy samana, eikä työntekijälle makseta sunnuntaikorotusta, joten työnantaja ja työntekijä ovat sopineet vapaapäivän siirtämisestä kustannusneutraalisti.

12 § Hälytysraha ja varallaolo

1. Korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan työntekijälle hälytysraha, joka on **1.10.2026 lukien 13,03 €, 1.4.2027 lukien 13,29 € ja 1.7.2028 lukien ____ €.** Hälytysraha maksetaan työntekijälle, joka työnantajan toimesta kutsutaan työhön vapaa-aikanaan ilman, että hänet on määrätty olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä.

2. Varallaolosta suoritetaan tuntia kohden rahakorvaus, joka on varallaolon ja siihen käytetyn sidonnaisuuden mukaan 15–30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

3. Varallaolosta maksettava korvaus tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita sen antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.

13 § Tuntipalkkajakaja

Laskettaessa tuntiperusteisia työaikakorvauksia saadaan yksinkertainen tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 163. Toimistotyössä yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 153.

14 § Työaikapankki

Työaikapankki voidaan ottaa käyttöön työaikaluvun piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta (työaikalain piiriin kuuluva henkilöstö).

3 LUKU VUOSILOMA

1 § Soveltamisala

1. Työntekijän vuosilomaetuudet määräytyvät voimassa olevan vuosilomalain ja tämän sopimuksen mukaan, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.

2. Tämän luvun määräyksiä sovelletaan asiantuntija- ja tukihenkilöstöön.

3. Lomarahaa koskevia määräyksiä ei sovelleta 6 luvun opetushenkilöstöön.

2 § Määritelmät

1. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

2. Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

3. Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

4. Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta lauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää. Arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

5. Kokonainen kalenteriviikko kuluttaa vuosilomaa viisi päivää. Niissä vuosilomalain kohdissa, joissa käytetään 12,18 tai 24 arkipäivän käsitettä, tarkoitetaan tässä sopimuksessa vastaavasti 10, 15 tai 20 arkipäivää.

6. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi vuosilomalain 6 §:n mukaisesti.

7. Säästövapaa on lomavuoden lomapäivistä myöhemmin pidettäväksi siirretty loman osa.

3 § Vuosiloman pituus ja ansainta

1. Vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

   a) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut alle vuoden, vuosilomapäivien lukumäärä on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukainen:

Täydet lomanmääräytymis-kuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, vuosilomapäivien lukumäärä on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukainen:

Täydet lomanmääräytymis-kuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	3	5	7	9	11	13	15	18	20	24	26	30

c) Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden ja jolla on kokemuslisiin oikeuttavaa palvelusaikaa maaliskuun loppuun mennessä vähintään 15 vuotta, vuosilomapäivien lukumäärä on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukainen:

Täydet lomanmääräytymis-kuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivien lukumäärä	3	5	8	10	13	16	19	23	25	30	33	38

2. Työntekijän todellinen vuosiloma-ajan pituus on aina vähintään sama kuin mikä se olisi vuosilomalain mukaan.

Soveltamisohje:
Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan kuitenkin aina tämän luvun taulukoiden sekä vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta koskevien määräysten mukaan.

4 § Vuosiloman antaminen

1. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana.

2. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi määrätään koko kalenteriviikko maanantaista sunnuntaihin. Täydellä kalenteriviikolla kuluu viisi vuosilomapäivää.

3. Kukin vuosilomapäivä kuluttaa viikon tai jakson säännöllistä työaikaa keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

4. Osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevälle työntekijälle, joka työskentelee keskimäärin vähemmän kuin viisi päivää kalenteriviikossa, annetaan vuosiloma siten, että lomaan sisältyvien työpäivien ja vapaan osuus muodostuvat yhtä suuriksi.

5 § Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkka

Palkan määrä

1. Työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta työsopimuksen mukainen normaali kuukausipalkka.

Työaikakorvaukset

2. Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. työaikakorvauksia vastaava lisäys vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen. Hälytysraha ja varallaolokorvaus eivät ole työajalta maksettavaa korvausta eikä niitä huomioida vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta laskettaessa.

   Työaikakorvaukset otetaan huomioon siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut työaikakorvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetuista varsinaisista säännöllisen työajan palkoista.

6 § Vuosilomapalkan laskeminen, kun työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana

Vuosilomapalkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaan silloin, kun työntekijän työsopimuksen mukainen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana ja muutos on kestänyt yhteensä vähintään yhden kalenterikuukauden tai yhdessä tai useammassa osassa 30 kalenteripäivää.

Kuukausipalkkaisen työntekijän prosenttiperusteinen vuosilomapalkka lasketaan käyttäen seuraavia prosentteja:

- 3 §:n 1.a -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 9 prosenttia,
- 3 §:n 1.b -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 13 prosenttia; ja
- 3 §:n 1.c -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 16 prosenttia

Jos muutokset tapahtuvat vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, vuosilomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

7 § Kuukausipalkkaisten vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka maksetaan varsinaisena palkanmaksupäivänä.

8 § Lomakorvauksen määräytyminen

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus vuosilomapäivää kohti on 1/21 kuukausipalkasta. Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan määräytyessä 6 §:n prosenttiperusteisen laskennan mukaan, lomakorvaus vuosilomapäivää kohti on vuosilomapalkan määrä jaettuna loman-määräytymisvuonna ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

9 § Muun kuin kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

Muun kuin kuukausipalkalla työskentelevän henkilön vuosilomapalkka määräytyy 6 §:n mukaan.

10 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

Jos työntekijä on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua. Työntekijällä on vastaava oikeus vuosiloman tai säästövapaan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Työntekijän on loman siirtoa pyytäessään esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan määrittelemä luotettava selvitys.

Jos työntekijä ei pyydä loman siirtämistä, oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan ei siirry työnantajalle.

11 § Lomaraha

Lomarahan määrä

1. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha on

   – 3 §:n 1.a -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 4 prosenttia,
   – 3 §:n 1.b -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 5 prosenttia ja
   – 3 §:n 1.c -kohdassa tarkoitetussa tapauksessa 6 prosenttia

lomarahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Jos kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 10 §:n 4 momentin perusteella prosenttiperusteisesti, maksetaan lomaraha kuitenkin yllä olevien määräysten mukaisesti.

2. Tuntipalkkaisen työntekijän lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta.

Lomarahan maksaminen

3. Lomaraha maksetaan heinäkuun palkan yhteydessä.

4. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä siten kuin palkan maksamisesta työsuhteen päättyessä on sovittu.

5. Työntekijällä, jonka työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähemmän kuin neljä kuukautta, ei ole oikeutta lomarahaan. Lomarahaan ei ole oikeutta työntekijällä, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen.

12 § Säästövapaa

Sopiminen

1. Säästövapaajärjestelmä määräytyy vuosilomalain 27 §:n ja seuraavien määräysten mukaan. Säästövapaan käyttäminen edellyttää työnantajan ja työntekijän välistä kirjallista sopimusta. Sopimuksessa tulee todeta säästettävien päivien enimmäislukumäärä sekä milloin säästövapaa viimeistään on pidettävä. Sopimus voidaan solmia kuitenkin enintään 5 vuodeksi.

2. Lomapäivien siirtämisestä säästövapaaksi on sovittava viimeistään silloin kun työntekijälle varataan tilaisuus esittää mielipiteensä lomansa ajankohdasta.

Siirrettävät päivät

3. Säästövapaaksi voidaan siirtää 15 päivää ylittävä osuus 3 §:n 1. kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta
   - a. -kohdan osalta enintään 5 päivää
   - b. -kohdan osalta enintään 10 päivää ja
   - c. -kohdan osalta enintään 15 päivää.

Vapaan pitäminen

4. Säästövapaat pidetään erikseen sovittavana ajankohtana. Jollei säästövapaan ajankohdasta voida sopia, on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää. Säästövapaa annetaan täysinä päivinä, ellei muuta sovita.

5. Säästövapaa voidaan kokonaan tai osittain sopia yhdistettäväksi työaikapankkivapaaseen.

Pitämättä jääneet säästövapaat

6. Työsuhteen päättyessä on korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta maksettava lomakorvausta koskevien määräysten mukaisesti.

Työkyvyttömyys säästövapaan alkaessa ja aikana

7. Työntekijällä on oikeus siirtää säästövapaa työkyvyttömyyden vuoksi tämän luvun 10 §:n mukaisesti.

13 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

1. Yleistä

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi **kokonaan tai osittain** voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

2. Vapaan antaminen

Vapaa on annettava viimeistään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä, ellei toisin sovita.

Työntekijälle annetaan vapaa viitenä ammattikorkeakoulun työpäivänä viikkoa kohti siten, että vapaa-aikana ei olisi ollut keskimääräistä vähempää työtunteja.

3. Sairastuminen vapaan aikana

Jos työntekijä sairastuu vapaan aikana, vapaa keskeytyy ja vapaa muuttuu seuraavan kalenteripäivän alusta sairauspoissaoloksi. Pitämättä jäänyt vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Jos sairauspoissaolo päättyy ennen sovitun vapaan päättymistä, vapaa jatkuu sovitun mukaisena.

Sairastumisesta on ilmoitettava työnantajalle välittömästi (vrt. vuosilomalain mukainen ilmoitus sairastumisesta), ellei ilmoitusvelvollisuuden täyttämiselle ole painavaa estettä. Todistus työkyvyttömyydestä toimitetaan työnantajalle työpaikan käytännön mukaisesti.

4. Raskaus- tai vanhempainvapaa vapaan aikana

Jos työntekijän oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa sovitun lomarahavapaan aikana, vapaa muuttuu raskaus- tai vanhempainvapaaksi.

5. Työsuhde-etuudet

Vapaa-aika lasketaan vuosilomaa, kokemuslisiä ja vastaavia etuuksia kartuttavaksi ajaksi kuten vuosilomapäivät.

6. Palkka

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta samansuuruinen palkka, jonka hän olisi saanut työssä ollessaan.

7. Pitämättä jääneet vapaat

Työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevat lomarahavapaat rahana.

8. Vapaan pituus

Vapaan pituus määräytyy niin, että jokaista vapaaksi vaihdettua työpäivää kohden lomarahaa vähennetään 4,0 % laskettuna kuukausipalkasta.

Vapaaksi voidaan vaihtaa 3 §:n

a. kohdan mukaan enintään 12 työpäivää
b. kohdan mukaan enintään 15 työpäivää
c. kohdan mukaan enintään 18 työpäivää

4 LUKU POISSAOLOT

1 § Sairauspoissaolot

Palkanmaksun edellytykset

1. Sairausajan palkka maksetaan työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, mikäli työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestä ja sen arvioidusta kestosta.

3. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työntekijä käyttää työnantajan nimeämää lääkäriä, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Ensisijaisesti on käytettävä työterveyshuollon lääkäriä.

   Työnantaja voi hyväksyä poissaoloajan palkanmaksun perusteeksi myös työntekijän oman ilmoituksen. Työnantaja määrittelee ajanjakson pituuden, jonka osalta näin menetellään. Työnantajalla on kuitenkin aina oikeus vaatia jokaisesta poissaolosta lääkärintodistus.

Sairausajan palkallisen jakson pituus

4. Sairausajan palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Sairausajan palkan kesto
alle kuukausi	enintään sairasvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta
vähintään 1 kuukausi, ei kuitenkaan 3 vuotta	enintään 28 kalenteripäivältä (4 viikkoa)
vähintään 3 vuotta, ei kuitenkaan 5 vuotta	enintään 35 kalenteripäivältä (5 viikkoa)
vähintään 5 vuotta, ei kuitenkaan 10 vuotta	enintään 42 kalenteripäivältä (6 viikkoa)
vähintään 10 vuotta	enintään 56 kalenteripäivältä (8 viikkoa)

Milloin poissaolon syy on työntekijän työtehtävissä sattunut työtapaturma, työntekijää työtehtävissä kohdannut väkivalta tai ammattitauti, maksetaan sairausajan palkkaa 84 kalenteripäivältä (12 viikkoa).

Sairausajan palkanlisä

5. Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada vastaava lisäys sairausajan palkkaan. Sairausajan palkkaa korotetaan samalla prosenttiluvulla kuin edellä mainitut työaikalisät ovat olleet edellisen palkanmaksukauden palkasta.

Sairauden uusiutuminen

6. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin saman sairauden näin uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain tarkoittamalta karenssiajalta.

Päiväraha

7. Oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan siirtyy sairausajalta työnantajalle siltä osin kuin tämä päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

8. Opettajalla, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan, päiväraha ei siirry työantajalle kesävapaajakson alusta 30 ensimmäiseltä arkipäivältä.

9. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta, tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 11 luvun 1 §:n - 4 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain päivärahana suorittamatta.

10. Mikäli työntekijä saa työkyvyttömyyden takia muuta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain tai työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella, siirtyy oikeus korvaukseen tai päivärahaan sairausajalta työnantajalle siltä osin kuin tämä päivärahan määrä ei ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

    Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus saada korvaus tai periä sen määrä takaisin työntekijältä siltä osin kuin korvaus ei ylitä samalta ajalta maksettua palkkaa.

Karanteeni ja päihdeongelmaisen laitoshoito

11. Työntekijälle, joka on tartuntatautilain 6 luvun 60 §:n mukaan (ns. karanteenitapauksissa) määrätty olemaan poissa työstään, ei poissaolon ajalta makseta palkkaa samalta ajalta kuin työntekijä on oikeutettu tartuntatautipäivärahaan.

12. Sairausajan palkkaa maksetaan, kun päihdeongelmainen työntekijä on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajansa kanssa.

2 § Lääkärintarkastukset

Palkanmaksun edellytykset

1. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

   Palkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa:

   a. Sairauden toteaminen
      Työntekijän käydessä sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

   b. Sairauden jatkohoito
      Työntekijän käydessä aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa silloin, kun

      – sairaus jatkuu ja työntekijän on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
      – krooninen sairaus edellyttää ao. erikoisalan lääkärin suorittamaa tarkastusta hoidon määrittelemiseksi
      – kyseessä on muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos vastaanottoaikaa ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
      – kyseessä on syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.

   c. Äkillinen hammassairaus
      Äkillisen hammassairauden hoitotoimenpiteiden ajalta, jos hammassairaus aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Edellytyksenä on, että työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

d. Synnytystä edeltävät tutkimukset
Raskaana olevan työntekijän käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa, mikäli työntekijä ei ole saanut vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella.

e. Lakisääteiset tarkastukset ja työterveyshuollon tutkimukset
Työntekijän osallistuessa lakisääteiseen, työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksyttyyn tai työnantajan edellyttämään terveystarkastukseen tai näihin liittyviin jälkitarkastuksiin. Tällöin palkkaa ei vähennetä myöskään matkojen ajalta. Lisäksi työnantaja suorittaa korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

3 § Perhevapaat

Osapuolet ovat laatineet 1.8.2022 voimaan tulleeseen perhevapaauudistukseen liittyvät työehtosopimustekstit siten, että ne vastaavat pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtelevat työntekijöitä ja heidän erilaisia perheitään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Mikäli osapuolten arvio osoittautuisi myöhemmin virheelliseksi, sitoutuvat osapuolet korjaamaan työehtosopimuksen tekstit siten, etteivät työehtosopimuksen kustannukset nouse.

1. Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkallisuus ja päiväraha

2. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun (28/2022) 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan täysi palkka raskausrahakauden alusta lukien yhteensä enintään 40 yhdenjaksoiselta arkipäivältä.

3. Työntekijälle, jolla on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 (28/2022) luvun 5 §:n 1−3 momentin tai 9 luvun 9 §:n nojalla, maksetaan täysi palkka enintään 32 ensimmäiseltä vanhempainrahapäivältä. Työntekijä voi kuitenkin jakaa palkallisen vanhempainvapaan enintään kahteen jaksoon.

4. Palkallisen raskaus- ja vanhempainvapaan edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työsuhteessa välittömästi ennen edellä tarkoitettujen vapaiden alkamista vähintään kolme kuukautta.

   Lisäksi edellytyksenä palkan maksamiselle on, että työntekijä on oikeutettu ko. ajalta raskaus- tai vanhempainrahaan.

Mikäli ennen raskausvapaata alkanut palkaton poissaolo jatkuu raskaus- tai vanhempainvapaan aikana, ei työnantajalla ole tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuutta. Tämä ei koske raskauteen liittyvää palkatonta poissaoloa.

5. Siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta palkkaa, suoritetaan raskaus- tai vanhempainraha sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n perusteella työnantajalle.

6. **Siltä osin, kuin raskausrahaan oikeutetun opettajan palkallinen raskausrahakausi ajoittuu kesävapaajakson 30 ensimmäisen arkipäivän ajalle, maksaa työnantaja opettajalle korvauksen. Korvauksen suuruus kalenteripäivää kohti on opettajan päiväpalkka kerrottuna kertoimella 0,57. Korvaus maksetaan opettajalle tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä. Korvausta ei huomioida, kun lasketaan 6 luvun 9 §:n mukaista täyttä palkkaa.**

   Raskausvapaan pitäneelle opettajalle maksetaan kesävapaajakson ajalle osuvalta, jäljellä olevalta 14 viikon suoja-ajalta palkkaa (6 luku, 9 §) vastaavaa korvaus. Korvausta ei makseta, mikäli opettajalle maksetaan palkkaa samalta ajalta muulla perusteella.

7. Jos raskausrahaa tai vanhempainrahaa ei makseta työntekijän laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä raskausrahaa tai vanhempainrahaa vastaava osa.

Poissaoloajan vaikutus työsuhde-etuuksiin

8. Työntekijän ollessa poissa työstä pidempään kuin lakisääteisen äitiys-, isyys-, raskaus- tai vanhempainvapaan ajan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

9. Opettajalle ei makseta ammattikorkeakoulun lyhytaikaiselta vapaajaksolta palkkaa, kun on kyse ammattikorkeakoulun työkaudelle sijoittuvasta vapaajaksosta ja työntekijän raskaus- tai vanhempainvapaa päättyy välittömästi ennen vapaajaksoa eikä opettaja palaa välittömästi kyseisen vapaajakson jälkeen töihin. Työkauden aikana palkallinen vapaajakso edellyttää 15 työpäivän työskentelyä.

   Soveltamisohje:
   Työskentely voi sijoittua ennen tai jälkeen em. vapaajaksoa.

Tilapäinen hoitovapaa

10. Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti, on lapsen huoltajalla tai lapsesta elatusvastuussa olevalla vanhemmalla oikeus saada palkkaa enintään 3 työpäivältä sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Palkka maksetaan sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

    Muulle kuin yksinhuoltajalle palkkaa maksetaan, jos toisella huoltajista ei ole ansiotyönsä, työaikansa tai muun pakottavan esteen johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

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

    Työntekijän on velvollinen viipymättä ilmoittamaan esteestä työnantajalle sekä, mikäli mahdollista milloin esteen arvioidaan päättyvän.

    Mikäli työntekijän on välttämätöntä lapsen hoitamiseksi olla poissa työstä yli 3 työpäivän ajan, järjestetään hänelle mahdollisuus palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

    Elatusvastuussa olevana vanhempana tarkoitetaan lapsen biologista vanhempaa, jonka luona lapsi ei asu tai joka ei ole lapsen huoltaja.

Vaikeasti sairas lapsi

11. Työntekijällä, joka on oikeutettu sairausvakuutuslain 10 luvun mukaiseen vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävään erityishoitorahaan, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen ko. päätöksen mukaiseen lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaolo on palkatonta.

Poissaolo pakottavista perhesyistä

12. Jos perheessä sattuu äkillinen sairaustapaus, työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia vuosilomaetuja ei vähennetä.

4 § Muut poissaolot

Poissaolosta sopiminen

1. Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta työntekijän on sovittava työnantajan kanssa.

Lähiomaisen kuolema ja hautajaiset

2. Lähiomaisen kuoleman tai hautajaisten johdosta järjestetään työntekijälle mahdollisuus lyhyeen enintään yhden päivän poissaoloon. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansiota vähennetä.

> Soveltamisohje:
> Lähiomaisella tarkoitetaan tässä yhteydessä lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, puolisoa, avopuolisoa sekä veljiä ja sisaria.
>
> Appivanhemmilla tarkoitetaan myös avopuolison vanhempia, jos avopuolisoihin sovelletaan lakia avopuolisoiden yhteistalouden purkamisesta.

Vihkiminen ja merkkipäivä

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli vihkimispäivä on hänen työpäivänsä.

4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivinään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Maanpuolustus

5. Ansiota ei vähennetä asevelvollisen työntekijän osallistuessa asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen.

6. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin tai siviilipalveluksen täydennyspalvelukseen, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus kaikilta osallistumispäiviltä.

7. Vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuvalle naispuoliselle työntekijälle annetaan palkatonta vapaata asepalvelun ajaksi. Tältä ajalta ei kerry työsuhteeseen perustuvia etuuksia.

Yhteiskunnallinen ja ammattiyhdistystoiminta

8. Kunnanvaltuuston tai -hallituksen, valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä olevalle työntekijälle maksetaan palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotus, mikäli edellä mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt

selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta. Kokoukseen osallistuminen ei vähennä vuosilomaetuja.

9. Työntekijälle järjestetään mahdollisuus osallistua keskusjärjestön, työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön ja siihen kuuluvien järjestöjen ylimpien päättävien toimielinten kokouksiin. Tällainen poissaolo ei aiheuta ansion alenemista.

Poissaolon vaikutus työsuhde-etuuksiin

Jos opettaja on ollut työvuoden aikana palkattomalla vapaalla, vuorotteluvapaalla tai opintovapaalla, hänen kesävapaajaksonsa palkkaa vähennetään vapaan keston suhteessa.
Vapaajaksojen palkkaa vähentävien päivien määrä saadaan laskemalla palkattomaan vapaaseen sisältyneiden opettajan työpäivien (ma-pe) lukumäärä. Palkan vähennys lasketaan kertomalla päiväpalkka työstä poissa oltujen työpäivien määrällä ja kertomalla näin saatu luku luvulla 0,1.

Palkattomalla vapaalla ei tarkoiteta perhevapaita tai sairauslomaa, vaikka nämä olisivat palkattomia.

Soveltamisohje:
Tämän pykälän mukaista vähennystä ei tehdä, mikäli työntekijä on ollut palkattomalla vapaalla kokonaisen vuoden (12 kk).

Palkaton vapaa vähentää vapaajakson palkkaa sen jälkeen, kun se on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään 14 kalenteripäivää. Toisen työnantajan työn hoitamiseksi myönnettyyn palkattomaan vapaaseen ei sovelleta em. 14 kalenteripäivän määräystä. Palkattoman vapaan kestoa tarkastellaan työ- tai lukuvuosittain.

5 LUKU ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖN PALKKAUS

1 § Soveltamisala

Tätä lukua sovelletaan asiantuntija- ja tukihenkilöstön työsuhteissa.

2 § Palkan määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan kuukausipalkka siten kuin tässä luvussa on sovittu.

2. Palkkausjärjestelmän mukaisen palkan määräytymisen perusteena ovat:
   - tehtävät ja niiden vaativuus (vaativuusryhmittelyn mukainen palkka sekä tehtäväkohtainen palkanosa)
   - työssä suoriutuminen (henkilökohtainen palkanosa)
   - kokemuslisä

   Lisäksi voidaan maksaa muita tässä luvussa tarkoitettuja lisiä, palkkioita tai korvauksia.

3 § Palkkausjärjestelmän toteuttaminen ammattikorkeakoulussa

1. Ammattikorkeakoulussa sovellettavasta vaativuusryhmittelystä ja tehtäväkohtaisen palkanosan käytön periaatteista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa.

2. Henkilökohtaisen palkanosan perusteiden tulee olla oikeudenmukaisia ja kannustavia. Henkilökohtaisen palkanosan käytön periaatteista neuvotellaan vuosittain luottamusmiehen kanssa. Neuvotteluissa tulee tarkastella myös palkanosan käytön toteutumista.

3. Työnantajan on tiedotettava henkilöstölle palkkausjärjestelmän soveltamisesta ja palkkauksen perusteista silloin, kun perusteisiin tulee muutoksia.

4 § Tehtävään liittyvät palkanosat

1. Työntekijän tehtävä sijoitetaan työsuhteen alkaessa tehtävän vaativuutta vastaavaan vaativuusryhmään 11 §:n mukaisesti.

Tehtäväkohtainen palkanosa

2. Tehtäväkohtainen palkanosa määritellään työsuhteen alkaessa ja tehtävien muuttuessa.

3. Tehtäväkohtaista palkanosaa maksetaan samassa vaativuusryhmässä olevien tehtävien vaativuuden, monipuolisuuden ja niiden vaatiman erityisen osaamisen sekä mahdollisten korkeampaan vaativuusryhmään lukeutuvien osatehtävien perusteella. Arvio tehdään kokonaisarviona.

4. Tehtäväkohtainen palkanosa myönnetään toistaiseksi.

5. Tehtäväkohtainen palkanosa voi olla euromääräinen tai määräytyä prosentteina vaativuusryhmän mukaisesta palkasta. Sille ei ole määrätty ala- tai ylärajaa.

6. Tehtäväkohtaisen palkanosan maksamisesta päättää työnantaja.

Määräaikainen lisätehtävä

Sovittaessa työntekijän kanssa määräaikaisesta lisätehtävästä, sovitaan samalla siitä maksettavasta lisäkorvauksesta.

Soveltamisohje:

Tämän sopimuskohdan lisätehtävät ovat pääasiallisesti määräaikaisia tai ne eivät säännöllisesti kuulu työntekijän varsinaisiin työtehtäviin. Työtehtävän ei tarvitse toistua päivittäin tai viikoittain. Lisäkorvauksen edellytyksenä on, ettei lisätehtäviä ole otettu huomioon tehtävän vaativuutta tai tehtäväkohtaista palkanosaa arvioitaessa.

Sijaisuus

Sijaisuuden osalta selvitetään sijaisuudesta johtuvan tehtävän vaativuuden, työmäärän ja vastuun lisääntyminen ja sovitaan erillisestä korvauksesta, elleivät muutokset ole niin vähäisiä tai lyhytaikaisia, ettei korvauksen maksamiselle ole edellytyksiä. Milloin tehtävien hoitaminen johtuu vuosilomista, ei korvausta makseta.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

1. Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa, jonka perusteena ovat työntekijän osaaminen, työtulokset ja yhteistyökyky.

   Soveltamisohje:

   Henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevia tekijöitä voivat olla mm. työn laatu, huolellisuus, tuloksellisuus ja aikaansaavuus, innovatiivisuus, aloitteellinen tai itsenäinen työskentely, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, kehittymiskyky ja -halu sekä joustavuus.

2. Henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevan tekijän tulee olla sellainen, että työntekijä pystyy työsuorituksellaan vaikuttamaan sen täyttymiseen.

3. Henkilökohtainen palkanosa myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi ja se voi olla euromääräinen tai määräytyä prosentteina. Toistaiseksi myönnetty henkilökohtainen palkanosa säilyy, jos myöntämisperusteet eivät ole poistuneet.

6 § Vaativuusryhmän ja palkanosien muuttaminen

1. Työtehtävien muutostilanteessa arvioidaan tehtävän vaativuus ja tehtäväkohtainen palkanosa uudelleen. Arviointi tehdään kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

2. Työntekijä tai työntekijän pyynnöstä luottamusmies voi tehdä aloitteen vaativuusryhmän ja tehtäväkohtaisen palkanosan tarkistamisesta.

3. Vaativuusryhmä ja tehtäväkohtainen palkanosa voivat alentua vain, jos työntekijän tehtävät muuttuvat olennaisesti vähemmän vaativaksi.

4. Tehtävien vaativuuden muuttuessa henkilökohtainen palkanosa voidaan arvioida uudelleen.

5. Tehtävien vaativuuden kasvaessa henkilökohtainen palkka säilyy vähintään entisellään.

7 § Kokemusvuodet

Kokemuslisän määrä

1. Työntekijälle maksetaan kokemuslisää, joka lasketaan tehtävien vaativuusryhmän mukaisesta palkasta lisättynä tehtäväkohtaisella palkanosalla. Kokemuslisä määräytyy seuraavasti:

kokemusaika	kokemuslisä
2 vuotta	4 %
5 vuotta	8 %
8 vuotta	12 %
11 vuotta	16 % (maksimikertymä on 16 %)

Paikallisesti voidaan sopia 1. kohdan mukaisesta kokemuslisien maksu- ja kertymäajankohdista toisin 7 luvun mukaisesti.

Kokemuslisään oikeuttava kokemusaika:

2. Kokemuslisään oikeuttavaksi kokemusajaksi luetaan saman työnantajan palveluksessa samalla tehtäväalueella työskennelty aika kokonaisuudessaan.

Toisella työnantajalla työskennelty tai yrittäjänä toimittu aika otetaan huomioon edellyttäen, että kokemuksesta on olennaista hyötyä työtehtävissä.

Kokemuslisään oikeuttavaksi hyväksytään myös poissaoloaika, jolta työntekijälle on maksettu palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista päivä-, äitiys-, isyys-, raskaus- tai vanhempainrahaa.

Opintovapaalain mukaisesta opintovapaasta hyväksytään kokemuslisään enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta**.**

8 § Lisät, palkkiot ja korvaukset

1. Koulutuslisä

Tehtävien hoidossa lisäeduksi luettavasta koulutuksesta maksetaan koulutuslisää. Lisän suuruus on enintään 15 % vaativuusryhmän mukaisesta palkasta. Tehtävien vaativuuden muuttuessa lisä arvioidaan uudelleen. Ensisijaisesti koulutuslisää maksetaan tehtäviin liittyvästä ammatillisesta tutkinnosta tai lisäkoulutuksesta, josta on sovittu työnantajan kanssa. Tutkinnon tai koulutuksen vaikutus työntekijän palkkaan on sovittava ennen koulutuksen aloittamista.

2. Olosuhdelisä

Erityisenä tehtävään perustuvana lisänä voidaan maksaa erittäin raskaasta, likaisesta tai vaikeissa olosuhteissa tehdystä työstä tuntikohtaista lisää, jonka suuruus on enintään 35 % työntekijän tuntipalkasta. Lisän perusteena olevien tehtävien toistuessa säännöllisesti voidaan sopia kuukausittain maksettavasta kiinteästä euromääräisestä lisästä.

3. Kielilisä

1. Kaksikielisessä kunnassa voidaan työntekijälle, jonka työtehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja jolla on hyvä kielitaito siinä kotimaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkielensä, suorittaa kielilisänä

   21,97 euroa 1.10.2026 alkaen, **22,41 euroa 1.4.2027 alkaen ja ____ euroa 1.7.2028 alkaen** kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ~~ja~~

   28,19 euroa 1.10.2026 alkaen, **28,75 euroa 1.4.2027 alkaen ja ____ euroa 1.7.2028 alkaen** kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

2. Työntekijälle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielilisänä suorittaa kuukaudessa
   43,88 euroa 1.10.2026 alkaen, 44,76 euroa 1.4.2027 alkaen ja ___ euroa 1.7.2028 alkaen.

4. Kielitaitolisä

1. Kielitaitolisää maksetaan, jos työntekijälle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin äidinkielen taidosta. Kielitaitolisää ei makseta, jos tehtävä nimenomaisesti edellyttää vieraan kielen taitoa.

2. Lisää maksetaan kielitutkinnon tasosta riippuen (L yleisestä kielitutkinnosta 964/2004 ja asetus 1163/2004)

	1.10.2026 alk	**1.4.2027 alk**	**1.7.2028 alk**
perustaso	**21,97 €/kk**	**22,41 €/kk**	**_____€/kk**
keskitaso	**43,88 €/kk**	**44,76 €/kk**	**_____€/kk**
ylin taso	**85,38 €/kk**	**87,09 €/kk**	**_____€/kk**

9 § Erityismääräykset

Harjoittelijan palkka ja koululaispalkka

1. Työehtosopimuksen taloudellisia etuja koskevista määräyksistä voidaan sopia toisin, jos harjoittelijan kanssa tehdään työsopimus tutkintoon sisältyvän pakollisen harjoittelun ajaksi.

2. Muussa opintoihin liittyvässä työharjoittelussa vähimmäispalkka on 75 % kyseessä olevan vaativuusryhmän mukaisesta palkasta.

3. Vailla alan ammattitaitoa tai pätevyyttä olevalle harjoittelijalle maksetaan vähintään 80 % asianomaisen vaativuusryhmän mukaisesta palkasta, kuitenkin enintään 2 kuukauden ajalta.

4. Peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen oppilaan, jolta puuttuu alan ammattitaito tai pätevyys, palkka on loma-aikana (1.6.−15.8.) vähintään 65 % asianomaisen vaativuusryhmän mukaisesta palkasta. Tätä palkkaa voidaan maksaa enintään 2,5 kuukautta saman työntekijän osalta.

Sopimuspalkka

5. Työntekijälle voidaan sopia maksettavaksi sopimuspalkkaa, joka voi sisältää tässä luvussa määritellyt lisät ja palkanosat.

6. Lisäksi työntekijälle voi erilaisten järjestelmämuutosten johdosta syntyä työehtosopimuksen mukaisen palkan ylittävää palkkaa (esim. ns. takuupalkka), jota käsitellään kuten sopimuspalkkaa.

10 § Asiantuntija- ja tukihenkilöstön – palkat

Vaativuusryhmien alimmat palkkaluvut 1.10.2026 alkaen, euroa/kk

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1 830,55	1 980,35	2 137,75	2 320,33	2 502,96	2 720,07

Vaativuusryhmien alimmat palkkaluvut 1.4.2027 alkaen, euroa/kk

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1 867,16	2 019,96	2 180,51	2 366,74	2 553,02	2 774,47

Vaativuusryhmien alimmat palkkaluvut 1.7.2028 alkaen, euroa/kk

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6

11 § Asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkausjärjestelmän vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä	Yleiskuvaus	Itsenäisyys – harkinta – vastuu	Koulutus – kokemus
1	Avustava tehtävä. Tehtäväratkaisut toistuvat samankaltaisena.	Tehtävät suoritetaan selvien työohjeiden ja rutiinien mukaisesti.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työssä saatavalla opastuksella tai työpaikkaharjoittelulla.
	Soveltamisohje: Työntekijällä on aina olemassa lähiesimies tai muu sovittu vastuuhenkilö, joka antaa tarvittaessa yksityiskohtaistakin ohjausta ja valvoo työn suorittamista tai lopputulosta.		

<table>
<tr><td rowspan="2">2</td><td>Ammattiosaamista edellyttävä tehtävä. Tehtäväratkaisut tehdään kokemuksen pohjalta.</td><td>Tehtävät suoritetaan yleisohjeiden mukaisesti.</td><td>Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työkokemuksella tai ammatillisella koulutuksella.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Soveltamisohje: Työntekijä toimii annettujen yleisohjeiden mukaisesti. Työntekijä tietää työtehtävänsä ja pystyy toimimaan melko itsenäisesti. Lähiesimies tai muu vastuuhenkilö huolehtii työntekijän riittävästä ohjeistamisesta päivittäisessä työssä ja ratkaisee toimintatavat muuttuneissa olosuhteissa tai poikkeavissa tilanteissa. Esimies tai muu vastuuhenkilö ei ole välttämättä samassa yksikössä tai työvuorossa.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3</td><td>Vaativaa ammattiosaamista edellyttävät tehtävät. Tehtäväratkaisut edellyttävät valintoja menettelytavoissa.</td><td>Tehtävät suoritetaan yleisohjeita soveltaen pääasiassa itsenäisesti.</td><td>Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ammatillisella koulutuksella tai vankalla työkokemuksella.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Soveltamisohje: Työntekijällä on vastuuta tehtävän tai työn kokonaisuudesta ja lopputuloksesta. Työn lopputulos on määritelty, mutta työn suorittamistapa voi vaihdella. Esimerkiksi se, miten ja missä järjestyksessä työtehtävät suoritetaan, on työntekijän itsensä päätettävissä ja perustuu hänen ammattitaitoonsa. Työntekijä havaitsee itsenäisesti mahdollisen ongelman ja osaa ratkaista sen.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">4</td><td>Osatoiminnon hoitoon tai asiantuntemuksen käyttöön liittyvät tehtävät. Tehtäväratkaisut edellyttävät myös uusia ratkaisumalleja.</td><td>Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen voi liittyä taloudellista ja esimiesvastuuta.</td><td>Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan opisto- tai korkeakoulutasoisella koulutuksella tai työkokemuksella.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Soveltamisohje: Osa-toiminnon hoidolla tarkoitetaan esim. taloushallinto – kokonaisuuden osalta palkkahallintoa tai kirjanpitoa, keittiötoiminnot – kokonaisuuden osalta lähinnä emännän tehtäviä, kiinteistöt – kokonaisuuden osalta kiinteistöjen huollosta ja ylläpidosta vastaamista käytännön tasolla.

Esimiesvastuu on lähinnä käytännön työnjohto-oikeuden käyttämistä – määräämistä siitä, mitä tehdään ja kuka tekee. Taloudellinen vastuu tarkoittaa esim. sitä, että työntekijä vastaa hankinnoista ja niistä aiheutuvista kustannuksista annetun talousarvion puitteissa. Taloudelliseen vastuuseen liittyy myös raportointivelvollisuus.</td></tr>
</table>

5	Osatoiminnon hoitoon ja suunnitteluun sekä kehittämiseen tai teoreettisia tietoja edellyttävään asiantuntemuksen käyttöön liittyvät tehtävät. Tehtävät edellyttävät myös uusien ratkaisujen suunnittelua ja kehittämistä.	Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen voi liittyä taloudellista ja henkilöstövastuuta.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan korkeakoulutasoisella tai muulla soveltuvalla koulutuksella tai vankalla työkokemuksella.
	Soveltamisohje: Tämän vaativuusryhmän tehtävissä henkilö ei pelkästään sovella tietoa vaan pystyy luomaan uutta ja toimimaan kehittäjänä. Tehtävään voi liittyä henkilöstövastuuta esim. siten, että ko. henkilö osallistuu työhönottoon, mutta lopullinen päätösvalta rekrytoinneista voi olla muualla.		
6	Toiminnon tai osatoiminnon johtamiseen ja kehittämiseen tai syvällisiä teoreettisia tietoja edellyttävään asiantuntemuksen käyttöön liittyvät tehtävät. Tehtäväratkaisut edellyttävät sekä teorian että käytännön osaamisen pohjalta tehtävien ratkaisujen suunnittelua, kehittämistä ja toteutusta.	Tehtävät suoritetaan itsenäisesti. Vastuu ilmenee itsenäisiin ratkaisuihin perustuvana ja siihen liittyy taloudellista, henkilöstö- tai asiantuntijavastuuta.	Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan ensisijaisesti korkeakoulutasoisella tai muulla soveltuvalla koulutuksella ja vankalla työkokemuksella.

6 LUKU OPETUSHENKILÖSTÖN PALKKAUS JA TYÖAIKA

1 § Soveltamisala

1. Tätä lukua sovelletaan kokoaikaiseen ja osa-aikaiseen yliopettajaan tai lehtoriin, jonka työaika on vähintään 760 tuntia vuodessa tai vähintään keskimäärin 19 tuntia viikossa ja joka kuuluu opetushenkilöstön henkilöstöryhmään.

   Tuntiopettajaa koskevat määräykset ovat 13 §:ssä.

2. Lomarahaa koskevia määräyksiä ei sovelleta tämän luvun piiriin kuuluviin.

3. Tämän luvun määräyksiä sovelletaan, mikäli opettaja on määrätty tekemään vastaavaa tehtävää, jota paikallisesti kutsutaan tästä luvusta poikkeavalla nimellä.

A PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

2 § Palkkaperusteet

Peruspalkka

1. Opetushenkilöstön palkkaus määräytyy tämän luvun määräysten mukaisesti.

2. Peruspalkalla tarkoitetaan tässä luvussa olevia, kelpoisuuteen tai tutkintoon liittyviä euromääräisiä palkkoja ilman mitään lisiä.

3 § Yliopettajan ja lehtorin vähimmäispalkat

Peruspalkat

1. Työkokemusvuosien mukaan määräytyvät peruspalkat ovat palkkaliitteessä tilastokoodeittain seuraavasti:

   Yliopettajan ja lehtorin peruspalkat:

   114104 yliopettaja
   114205 lehtori

Tohtorin- ja lisensiaatintutkinto

2. Tohtorin tutkinnon suorittaneen vähimmäispalkka on 4 % korkeampi.

3. Lisensiaattitutkinnon suorittaneen vähimmäispalkka on 2 % korkeampi

Osa-aikaisen palkka ja työaika

4. Osa-aikaisen opettajan palkka on samassa suhteessa alempi kuin hänen työaikansa on asianomaista lehtorin tai yliopettajan täyttä työaikaa (1600) alempi.

5. Osa-aikaisen opettajan työaika on vähintään 760 tuntia lukuvuodessa tai vähintään keskimäärin 19 tuntia viikossa. Tällöin työsuhde on päätoiminen.

6. Osa-aikaisen opettajan omavalintaisen työajan ja -paikan osuus määräytyy vastaavassa suhteessa kuten 10 §:n 1 kohdassa on todettu.

~~**Kieltenopettajan palkka**~~

~~7. Ammattikorkeakoulun kieltenopettajan palkka määräytyy sen koulutusalan mukaan, johon hänet on sijoitettu~~. **(poistunut 1.10.2026 alkaen)**

~~**Henkilökohtainen palkka ja saatavuuslisä**~~

~~8. Henkilökohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat työtehtävien vaativuuden, opettajan ammattitaidon ja työsuorituksen lisäksi mm. paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan palkkauspolitiikka, samoin kuin opettajan henkilökohtainen ammatinhallinta, työtulokset, aikaisempi kokemus sekä työmarkkinoilla vallitseva kysynnän ja tarjonnan tasapaino.~~

~~9. Osan henkilökohtaisesta palkasta voi muodostaa saatavuuslisä. Saatavuuslisän vähimmäismäärä, joka maksetaan tekniikan ja liikenteen koulutusalalle sijoitetulle opettajalle, saadaan kertomalla yliopettajan ja lehtorin työehtosopimuksen mukainen peruspalkka palkkaliitteessä olevalla kertoimella.~~

~~Tehtävien vaihtuessa oikeus saatavuuslisään arvioidaan uudelleen.~~

~~Työkokemusvuosien mukaan määräytyvät saatavuuslisät ovat palkkaliitteessä tilastokoodeittain seuraavasti:~~

~~**114101** yliopettaja~~
~~**114202** lehtori~~ **(poistunut 1.10.2026 alkaen)**

Henkilökohtainen palkka (1.10.2026 lukien)

7. **Henkilökohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat työtehtävien vaativuuden, opettajan ammattitaidon ja työsuorituksen lisäksi mm. paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan palkkauspolitiikka, samoin kuin opettajan henkilökohtainen ammatinhallinta, työtulokset, aikaisempi kokemus sekä työmarkkinoilla vallitseva kysynnän ja tarjonnan tasapaino.**

   Määräystä noudatetaan sellaisissa ammattikorkeakouluissa, joissa ei ole maksettu saatavuuslisää, ellei ammattikorkeakoulussa ole otettu käyttöön uutta henkilökohtaisen palkan järjestelmää.

   Määräystä noudatetaan tekniikan ja liikenteen koulutusalan opettajiin 31.12.2028 saakka ja muiden koulutusalojen opettajiin 31.7.2030 saakka sellaisissa ammattikorkeakouluissa, joissa on maksettu saatavuuslisää.

Uusi henkilökohtaisen palkan järjestelmä

8. **Saatavuuslisää maksaneissa ammattikorkeakouluissa on käytössä uusi henkilökohtaisen palkan järjestelmä, joka otetaan käyttöön 1.1.2029 lukien tekniikan ja liikenteen koulutusalan opettajilla ja muiden koulutusalojen opettajilla viimeistään 1.8.2030.**

   Uusi henkilökohtaisen palkan järjestelmä voidaan ottaa käyttöön myös niissä ammattikorkeakouluissa, joissa ei ole maksettu saatavuuslisää.

   Takuuosa 1.1.2029 alkaen

9. **Henkilökohtaisen palkan järjestelmään siirtymisen jälkeen mahdollisesti jäljelle jäänyt takuuosa on erillinen oma euromääräinen lisä 1.1.2029 alkaen. Takuuosa ei siis ole enää osa pätevyyslisien (tohtori- ja lisensiaattilisä ja kelpoisuuden puuttumisesta tehtävä vähennys) perusteena olevaa palkkaa. Takuuosaa muodostettaessa otetaan huomioon 1.1.2029 jäljellä olleen takuuosan kerrannaisvaikutukset pätevyyslisissä.**

   Takuuosaa ei koroteta työehtosopimuksella sovittavilla korotuksilla.

   Kokemusvuosikorotukset pienentävät takuuosan euromäärää.

   Työntekijän palkka ei kuitenkaan laske.

   Takuuosaa maksetaan niin kauan kuin työntekijä on saman työnantajan palveluksessa samassa tehtävässä.

   Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että saatavuuslisän poistamiseen liittyvät työehtosopimustekstit vastaavat työehtosopimuksen voimaantulohetkellä voimassa olevaa pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtelevat työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättömästi.

4 § Palkkaan tehtävä vähennys kelpoisuuden puuttuessa

1. Opettajan, jolla ei ole tehtävän kelpoisuusehdoissa määrättyä pätevyyttä, vähimmäispalkka on 6–20 % edellä mainittua pienempi.

2. Kelpoisuusehdoilla tarkoitetaan asetuksessa ammattikorkeakouluista säädettyä sekä ammattikorkeakoulun johtosäännössä, muussa määräyksessä tai tehtävää täytettäessä edellytettyä kelpoisuutta.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Epäpätevyysvähennys voidaan tehdä myös opettajalle, joka ei ole suorittanut vähintään 35 opintoviikon laajuista opettajankoulutusta tai vähintään 60 opintopisteen laajuista opettajankoulutusta silloin, kun opettajakoulutusta on edellytetty edellä mainitulla tavalla.

3. Kun opettaja suorittaa kelpoisuusehdoissa mainitun tutkinnon tai opettajankoulutuksen, muutetaan palkkausta tutkinnon työnantajalle esittämistä seuraavan kuukauden alusta.

5 § Työkokemus

Työkokemukseen oikeuttava aika

1. Työkokemukseen oikeuttaa päätoimiseksi katsottava kotimainen ja ulkomainentyöskentely opettajan/rehtorin tehtävissä. Lisäksi työskentely tehtävissä tai yrittäjänä toimittu aika, joista on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä.

2. Työkokemusta laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana opettaja/rehtori on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 18 kalenteripäivää.

3. Oikeus työkokemukseen alkaa seuraavan kuukauden alusta oikeuden saavuttamisesta.

Työkokemukseen luettava työssäolon veroinen aika

4. Työkokemukseen oikeuttavaksi hyväksytään myös poissaolo, jolta on maksettu palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista päivä-, erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa.

5. Opintovapaalain (273/79) mukaisesta opintovapaasta hyväksytään työkokemukseen enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden ajalta. Edellytyksenä on, että työntekijä on opintovapaan jälkeen palannut välittömästi saman työnantajan palvelukseen.

6 § Korvaus ilta/yö- ja viikonloppu-/arkipyhätyöstä

1. Kello 18.00−07.00 väliseen aikaan työaikasuunnitelmassa määrätystä työstä maksetaan työaikakorvaus, joka on vähintään 30 % 10 §:n 5 kohdassa lasketusta tuntipalkasta. Työaikakorvauksesta voidaan ao. henkilön kanssa sopia toisin.

2. Viikonloppuun tai arkipyhään työaikasuunnitelmassa määrätystä työstä maksetaan työaikakorvaus, joka on vähintään 50 % 10 §:n 5 kohdassa lasketusta tuntipalkasta. Työaikakorvauksesta voidaan ao. henkilön kanssa sopia toisin.

7 § Kielilisä

Kaksikielisessä kunnassa voidaan opettajalle, jonka työtehtävät edellyttävät molempien kotimaisten kielten hallintaa ja jolla on hyvä kielitaito siinä kotimaisessa kielessä, joka ei ole hänen äidinkielensä, suorittaa kielilisänä

1.10.2026 lukien seuraavasti:

21,97 euroa
kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja

28,19 euroa
kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

Opettajalle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielilisänä suorittaa kuukaudessa

1.10.2026 lukien seuraavasti:43,88 euroa

1.4.2027 lukien seuraavasti:

22,32 euroa
kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja

28,64 euroa
kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta**.**

Opettajalle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielilisänä suorittaa kuukaudessa

1.4.2027 lukien seuraavasti: **44,58** euroa

1.7.2028 lukien seuraavasti:

_____ euroa
kuukaudessa hyvästä suullisesta taidosta ja

_____ euroa

kuukaudessa hyvästä suullisesta ja kirjallisesta taidosta.

Opettajalle, joka täydellisesti hallitsee molemmat kotimaiset kielet, voidaan kielilisänä suorittaa kuukaudessa

1.7.2028 lukien seuraavasti: ____ euroa

8 § Kielitaitolisä

Kielitaitolisää suoritetaan, jos asianomaiselle opettajalle kuuluvien tehtävien hoitamiselle on huomattavaa etua muun kuin äidinkielen taidosta. Kielitaitolisää ei kuitenkaan suoriteta, jos tehtävä nimenomaisesti edellyttää vieraan kielen taitoa.

Lisää maksetaan kielitutkinnon tasosta riippuen (L yleisestä kielitutkinnosta 964/2004 ja asetus 1163/2004)

1.10.2026 lukien seuraavasti:

Tutkinnon taso	**Lisä / kk**
perustaso	**21,97 €**
keskitaso	**43,88 €**
ylin taso	**85,38 €**

1.4.2027 lukien seuraavasti:

Tutkinnon taso	**Lisä / kk**
perustaso	**22,32 €**
keskitaso	**44,58 €**
ylin taso	**86,75 €**

1.7.2028 lukien seuraavasti:

Tutkinnon taso	**Lisä / kk**
perustaso	**_____ €**
keskitaso	**_____ €**
ylin taso	**_____ €**

9 § Täysi palkka

1. Opettajan täydellä palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa sekä kaikkia kuukausittain säännöllisesti toistuvia palkanlisiä, lisäpalkkioita ja korvauksia.

2. Opettajan palkallisen poissaolon palkka lasketaan opettajan täydestä palkasta.

B TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

10 § Yliopettajan ja lehtorin työaika

Vuosityöaika

1. Vuosityöaika on 1600 tuntia **työvuodessa (lukuvuosi tai kalenterivuosi)** ~~lukuvuodessa~~ siten, että vähintään 28 %:n osalta opettaja saa itse määrätä työn ajan ja paikan (sitomaton työaika).

   Pöytäkirjamerkintä:
   Sopimuksen mukainen kokoaikaisen opettajan vuosityöaika voidaan alittaa tai ylittää, mikäli siitä sovitaan opettajan kanssa.

   Osa opettajan sitomattomasta työajasta voidaan järjestää kokonaisina viikkoina.

Työaikasuunnitelma

2. Työajan käyttö määritellään **työvuoden alussa** ~~lukuvuoden, lukukauden~~ tai **työvuotta lyhyemmän** palvelussuhteen alussa tehtävässä työaikasuunnitelmassa. Mikäli työhön käytetty aika tai tehtävät on virheellisesti arvioitu tai tehtävät muuttuvat, tulee työaikasuunnitelmaa muuttaa. Työaikasuunnitelmaa tulee tarkistaa aina vastaamaan todellisen työajan käyttöä.

3. Työaikasuunnitelman toteuttamista seurataan säännöllisesti.

Lisätyö

4. **Työvuoden** työaika voidaan henkilön suostumuksella ylittää, jolloin kyse on lisätyöstä.

5. Vuosityöajan (1600) ylittävästä työaikasuunnitelman mukaisesta työstä maksetaan jokaiselta tunnilta palkka, joka saadaan jakamalla vuosipalkka luvulla 1600.

11 § Opettajan vapaajaksot

1. Opettajalle on annettava 2.5.–30.9. välisenä aikana 8 viikon (56 kalenteripäivää) pituinen vapaajakso, johon työnantaja ei saa sijoittaa työaikaa. Vapaajakso voidaan antaa kahdessa osassa. Luonnonvarakoulutusalalla voidaan alan luonteesta johtuen poiketa edellä olevasta ajoituksesta.

2. Opettajalle on annettava 1.10.–30.4. välisenä aikana 4 viikon (28 kalenteripäivää) pituinen vapaajakso ammattikorkeakoulun toiminnan kannalta sopivana aikana (esim. joulun, uudenvuoden ja opiskelijoiden loman yhteydessä) ja se voidaan antaa enintään neljässä jaksossa.

Vapaajaksoista sopiminen

3. Opettajan suostumuksella vapaiden sijoitusajankohdista ja jaksotuksesta voidaan sopia toisin.

12 § Määräaikaisen opettajan kesävapaakorvaus

Lukuvuotta lyhyemmäksi ajaksi otetun opettajan työsuhteen päättyessä maksetaan opettajalle kesävapaakorvauksena jokaista työsuhteen keston ammattikorkeakoulun työpäivää (ma-pe) kohden korvaus, joka saadaan kertomalla päiväpalkka luvulla 0,18. Jos työsuhteeseen on sisältynyt 2.5.–30.9. vahvistettuja kesävapaapäiviä, vähennetään ne kesävapaakorvaukseen oikeuttavien päivien lukumäärästä.

13 § Tuntiopettaja

Alle 760 tuntia lukuvuodessa tai keskimäärin alle 19 tuntia viikossa työskentelevä työntekijä on tuntiopettaja. Tuntiopettajan lukuvuoden työtunnit jakautuvat korkeintaan 40 työviikolle, ellei tuntiopettajan kanssa toisin sovita.

Soveltamisohje:
Tuntiopettajan työajasta sovittaessa on huomioitava valmistelun ja jälkitöiden tarve sekä muut opettajalle kuuluvat tehtävät vastaamaan todellisen työajan käyttöä.

Tuntiopettajalle maksetaan vähintään palkkahinnoittelun mukaisesti. Tuntipalkan määrittelemisessä otetaan huomioon työn vaativuus ja vastuullisuus, tuntiopettajan taidot ja kokemus sekä koulutustaso ja kelpoisuus.

Tuntiopettajan oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työsopimuslain säännösten mukaan.

14 § Siirtymämääräykset (voimassa 31.3.2035 saakka)

Siirtymämääräyksiä noudatetaan siirtymähetkellä 31.3.2020 tekniikan ja liikenteen koulutusalalle sijoitettuun ammattikorkeakoulun opettajaan niin kauan kuin hän on työsuhteessa samaan työnantajaan tekniikan ja liikenteen koulutusalalla:

Tekniikan ja liikenteen opettajan vuosityöajasta 37,5 %:n osalta opettaja saa itse määrätä työn tekemisen ajan ja paikan. Työnantaja voi sijoittaa määrättävissään olevaa työaikaa 35 viikon ulkopuoliseen aikaan sopimalla asiasta opettajan kanssa.

Opettajan kanssa on mahdollista sopia pienemmästä sitomattoman työajan määrästä kuitenkin siten, että sitomattoman työajan määrä on vähintään 28 %.

7 LUKU PAIKALLINEN SOPIMINEN

1 § Paikallisen sopimisen osapuolet, sitovuus ja muoto

Sopijaosapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies. Paikallinen sopimus sitoo henkilöstöryhmää tai osaa siitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti. Sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- sopimuksen tarkoitus
- sopimuksen osapuolet
- sopimuksen soveltamisen piirissä olevat
- kohteena oleva työehtosopimuksen määräys
- perusteet määräyksestä poikkeamiselle
- sopimuksen yksityiskohtainen sisältö
- sopimuksen voimassaolo ja irtisanomisehdot
- päiväys ja allekirjoitukset

2 § Työehtosopimuksen määräyksistä toisin sopiminen

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön säätämissä rajoissa. Sopijaosapuolet voivat sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti, mikäli perusteltu syy sitä edellyttää. Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan syrjäyttää koko työehtosopimusta tai ylittää säännöllisen työajan keskimääräisiä enimmäismääriä tai poiketa työehtosopimuksen mukaan vähintään maksettavasta peruspalkasta, vuosiloman pituudesta sekä sairaus- ja raskaus- ja vanhempainvapaaetuuksia koskevista määräyksistä.

3 § Paikallisen sopimuksen kesto ja päättyminen

Paikallinen sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi.

Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Kestettyään vuoden määräaikainen paikallinen sopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Ennen irtisanomista osapuolten on tarkasteltava sopimuksen jatkamisen edellytyksiä ja mahdollisia muutostarpeita.

Paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä noudatetaan voimassa olevia työehtosopimuksen määräyksiä.

5 §:n mukainen selviytymissopimus voidaan tehdä enintään kahden vuoden määräajaksi.

Selviytymissopimuksella alennetut etuudet palautetaan selviytymissopimuksen päättyessä sopimusta edeltäneelle tasolle huomioiden työehtosopimuksen mahdolliset muutokset sopimuskauden aikana.

4 § Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset ja tiedoksianto

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin työehtosopimuksella.

2 §:n ja 5 §:n tarkoittama paikallinen sopimus on annettava tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöille.

5 § Selviytymissopimus

Työehtosopimuksen palkkaa tai muita taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäismääräyksistä voidaan paikallisesti sopien poiketa siten, kuin tässä pykälässä on sovittu.

Sopijaosapuolina ovat työehtosopimuksen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies.

Sopimisen edellytyksenä on, että työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka voivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen.

Selviytymissopimus voidaan tehdä vain erittäin painavista taloudellisista syistä tilanteissa, joissa sopimus on tilapäisesti tarpeen ja välttämätön työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi.

Selviytymissopimuksen käytön peruste, toimien tarve ja mitoitus on pystyttävä yksimielisesti toteamaan neuvotteluosapuolten kesken samoin kuin toimenpiteiden arvioitu vaikutus ja työpaikan muut toimet talouden tasapainottamiseksi ja kriisistä selviytymiseksi. Selviytymissopimuksessa sovittavien toimenpiteiden on oltava kohtuullisia tavoitteiden saavuttamiseksi.

Neuvoteltaessa tässä pykälässä tarkoitetusta sopimuksesta työnantaja noudattaa neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita. Henkilöstön edustajille annetaan ajankohtaiset tiedot ammattikorkeakoulun taloudellisesta tilanteesta, esimerkiksi tilinpäätös, talousarvio ja tarvittavassa laajuudessa muita työnantajan taloudellista tilannetta kuvaavia asiakirjoja.

6 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyydet

Paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

7 § Työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen vaikutus

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana tehdyt paikalliset sopimukset ovat voimassa sen mukaan, mitä niiden voimassaolosta on sovittu.

8 LUKU LUOTTAMUSMIESMÄÄRÄYKSET

Johdanto

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on luoda edellytykset ammattikorkeakoulun ja henkilöstön väliselle toimivalle yhteistoiminnalle sekä paikallisen sopimisen edistämiselle ja työehtosopimuksen oikealle soveltamiselle.

Luottamusmiesjärjestelmän avulla pyritään ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta syntyvät erimielisyydet tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla. Keskeisinä asioina siihen kuuluvat myös työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien työsuhteisiin liittyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

1 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia ammattikorkeakoulun ja edustamansa henkilöstöryhmän välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Luottamusmiehen tehtävänä on myös toimia työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja ammattikorkeakoulun kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä.

Edelleen luottamusmiehen tehtäviin kuuluu työehtosopimuksen 1 luvun 13 §:n mukaisessa paikallisneuvottelussa työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustaminen.

2 § Luottamusmiesten lukumäärä

Ammattikorkeakoulussa työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöillä on oikeus valita luottamusmiehiä seuraavasti:

- Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry:llä (OAJ) on oikeus valita opetushenkilöstön henkilöstöryhmään yksi luottamusmies ja yksi varaluottamusmies
- Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:llä (YTN) on oikeus valita asiantuntija- ja tukihenkilöstön henkilöstöryhmään yksi luottamusmies ja yksi varaluottamusmies

Ammattikorkeakoulussa voidaan sopia laajemmasta luottamusmiesorganisaatiosta. Tässä yhteydessä on kiinnitettävä huomiota esimerkiksi ammattikorkeakoulun alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin.

Ammattikorkeakoulun tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa tai muuttuessa (esim. liikkeen luovutus, sulautuminen, yhtiöittäminen), muokataan luottamusmiesorganisaatio vastaamaan muuttunutta tilannetta.

Luottamusmiehen asema lakkaa, jos luottamusmiehen henkilöstöryhmä vaihtuu.

3 § Luottamusmiehenä toimimisen edellytykset

Luottamusmiehen tulee olla työsuhteessa ammattikorkeakouluun. Edellytyksenä on lisäksi:

- Opetushenkilöstön henkilöstöryhmän luottamusmiehenä voi toimia OAJ:n jäsen
- Asiantuntija- ja tukihenkilöstön henkilöstöryhmän luottamusmiehenä voi toimia YTN:n jäsen

4 § Luottamusmiehen valinta

Luottamusmiehen valitsevat ammattikorkeakouluun työsuhteessa olevat työehtosopimuksen piiriin ja asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluvat allekirjoittajajärjestöön järjestäytyneet työntekijät.

Luottamusmiehen vaali voidaan järjestää työpaikalla. Vaalin toimittamisesta huolehtii allekirjoittajajärjestö, pääsääntöisesti kuitenkin luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa häiritä työntekoa.

Luottamusmiehen vaalin järjestämiseen ja toimittamiseen käyttämä välttämätön aika luetaan paikallisesti sovittuun luottamusmiehen vapautusaikaan.

5 § Luottamusmiehen velvollisuudet

Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu, luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan työehtoja, työaikoja ja työnantajan antamia määräyksiä.

6 § Ilmoitukset

Allekirjoittajajärjestö ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen valinnasta, eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään sekä toimikauden pituudesta.

Luottamusmiehen on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti, milloin varaluottamusmies toimii hänen tilallaan luottamusmiehenä. Jos luottamusmies on estynyt antamaan kirjallisen ilmoituksen, voi ilmoituksen antaa allekirjoittajajärjestö.

Työsuhteen päättämisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista.

Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättämisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle allekirjoittajajärjestölle.

7 § Varaluottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet

Varaluottamusmiehellä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet silloin, kun hän toimii luottamusmiehen tilalla työnantajalle 6 §:n mukaisesti tehdyn ilmoituksen perusteella.

8 § Ajankäyttö

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten annettavasta työstä vapautuksesta sovitaan paikallisesti. Vapautuksesta sovittaessa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi edustettavien työntekijöiden määrä, toimipisteiden lukumäärä ja maantieteellinen sijainti, henkilöstön asemaan kohdistuvat muutokset sekä mahdollisuus hoitaa luottamusmiestehtävät asianmukaisesti.

Paikallista sopimusta ja selviytymissopimusta neuvottelemista varten luottamusmiehelle annetaan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Vapautuksen määrästä sovitaan työnantajan kanssa. Vapautuksen määrää arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, toimipisteiden lukumäärä ja maantieteellinen sijainti sekä henkilöstön asemaan kohdistuvat muutokset.

Jos paikallisesti ei päästä sopimukseen luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten annettavasta vapautuksesta, on vapautuksen määrä enintään lukuvuodessa/työvuodessa:

- henkilöstöryhmän koko -159 280 h
- henkilöstöryhmän koko 160- 400 h

8 a § YTN ry:n toimialan taustaryhmän kokoukset

YTN:n ry:n toimialan taustaryhmään kuuluva YTN:n luottamusmies voi käyttää 8 §:n mukaista vapautusaikaa osallistuakseen YTN ry:n toimialan taustaryhmän kokouksiin.

9 § Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta seuraavasti:

1.10.2026 alkaen:
- henkilöstöryhmän koko -159 **111,45 €**
- henkilöstöryhmän koko 160- **124,90 €**

1.4.2027 alkaen
- henkilöstöryhmän koko -159 **114,12 €**
- henkilöstöryhmän koko 160- **127,90 €**

1.7.2028 alkaen
- henkilöstöryhmän koko -159 _____€
- henkilöstöryhmän koko 160- _____€

Jos luottamusmies on estyneenä ja varaluottamusmies 6 §:n mukaisen ilmoituksen perusteella hoitaa luottamusmiestehtävää pääosan kalenterikuukaudesta, maksetaan luottamusmieskorvaus kyseisen kuukauden ajalta varaluottamusmiehelle.

Jos ammattikorkeakoulussa sovitaan laajemmasta luottamusmiesorganisaatiosta, voidaan silloin sopia myös luottamusmieskorvauksen määrästä. Tällöin ei makseta tämän pykälän mukaista luottamusmieskorvausta.

10 § Syrjintäkielto

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävien takia.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei saa tätä tehtävää hoitaessaan tai sen takia siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestä ei saa myöskään siirtää vähemmän vaativaan työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia luottamusmiestä ei saa erottaa työstä.

11 § Työsuhdeturva

Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa vain työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellytysten täyttyessä.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n määräyksiä sovelletaan luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin tarkoittama suostumus selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan allekirjoittajajärjestön toimesta.

Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteillakaan noudattamatta irtisanomisaikaa.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, luottamusmies joutuu viimeiseksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa.

Jos luottamusmiehen työsuhteen päättämisestä tai lomauttamisesta on syntynyt erimielisyys, on paikalliset ja järjestöjen väliset neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen tai lomauttamisen peruste on riitautettu.

Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin 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.

12 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Tämän pykälän mukaisessa tietojen antamisessa noudatetaan tietosuojalainsäädäntöä.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Luottamusmiehellä on oikeus saada ajantasaiset tiedot ammattikorkeakoulun taloudellisesta tilasta sekä palkka- ja muista tiedoista yhteistoimintalain mukaisesti.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot ammattikorkeakoulun työntekijöistä työsuhteen alkaessa:

- työntekijän nimi ja työsuhteen alkamisaika

Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat tiedot asianomaiseen allekirjoittajajärjestöön järjestäytyneistä työntekijöistä. Tietojen antaminen edellyttää työntekijän luottamusmiehelle antamaa valtuutusta:

- työntekijän nimi
- työsuhteen alkamisaika ja se, onko työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen
- määräaikaisen työsuhteen peruste ja sen kesto
- palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajan kanssa sovittavalla tavalla tieto ammattikorkeakoulussa oppisopimuskoulutettavista ja koulutussopimuksella olevista. Luottamusmiehillä on oikeus saada kaksi kertaa vuodessa tieto ammattikorkeakoulun koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärästä. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

Mikäli ammattikorkeakoulussa sovitaan 2 §:n perusteella laajemmasta luottamusmiesorganisaatiosta, sovitaan samalla niistä periaatteista, miten tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.

Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

13 § Toimistotila ja toimistovälineet

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen toimisto- ja säilytystilaa, tavanomaisia toimistovälineitä, atk-laitteita, internetyhteyttä ja niihin liittyviä ohjelmia (ml. sähköposti) sekä puhelinta, jonka työnantaja on antanut työtehtävien hoitamista varten.

14 § Matkakulut

Jos luottamusmies, työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten työnantajan määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta ammattikorkeakoulussa sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

15 § Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin käytetystä ajasta säännöllisen työajan palkka.

16 § Luottamusmiehen koulutus

Määräykset luottamusmiehen oikeudesta ammattiyhdistyskoulutukseen on luvussa 9.

9 LUKU LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN KOULUTUS

1 § Koulutustyöryhmä

1. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutuksen toimeenpanoa varten on allekirjoittajajärjestöjen välinen koulutustyöryhmä, jossa on kunkin allekirjoittajajärjestön edustus. Koulutustyöryhmä käsittelee koulutusten yleisiä teemoja sekä koulutusten hyväksymisprosessin aikataulua.

2. **Sivistysala ry (Sivista)** hyväksyy allekirjoittajajärjestön kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

   Sivistalle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin ohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, järjestämistavasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista mahdollisesti pyydetyistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve.

3. Hyväksymällään kurssilla Sivistan edustajalla on mahdollisuus seurata koulutusta järjestön kanssa osallistumisesta sopien.

4. Allekirjoittajajärjestöt tiedottavat seuraavalle vuodelle hyväksytyt kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

1. Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua 1 §:n 2 kohdan mukaisesti hyväksytylle-kurssille, mikäli työntekijän yhteistyötehtävistä johtuva tarve koulutukselle on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta ammattikorkeakoululle tuntuvaa haittaa. Luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voi osallistua koulutukseen enintään 21 työpäivää kalenterivuodessa.

2. Jos vapaan antaminen tuottaisi ammattikorkeakoululle tuntuvaa haittaa, on luottamusmiehelle ilmoitettava viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi tämä ei voi kurssille osallistua.

3. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain kuitenkin vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkamista.

4. Työsuojelukoulutus suunnataan työsuojeluvaltuutetuille.

3 § Korvaukset

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua, 1 §:n 2 kohdan mukaisesti hyväksytyille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata yhteensä 21 työpäivää pidemmältä ajalta kalenterivuodessa.

Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin ammattikorkeakoulussa ja että kurssi on todettu sellaiseksi työnantajan ja osallistujan välillä.

Osallistuminen 2 §:ssä mainittuun luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun koulutukseen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

4 § Varaluottamusmiesten ja varatyösuojeluvaltuutettujen koulutus

Osapuolet suosittelevat, että varaluottamusmiehille ja varatyösuojeluvaltuutetuille varataan mahdollisuus tarpeen vaatiessa osallistua koulutukseen ansiota menettämättä.

Varaluottamusmiehellä ja 1. varatyösuojeluvaltuutetulla, jotka edustavat vähintään 10 työntekijää on oikeus osallistua kalenterivuoden aikana yhdelle peruskurssille, josta enintään 3 työpäivää ansiota menettämättä. Koulutukseen osallistumisen osalta tulee huolehtia siitä, ettei tehtävien hoitaminen ja ammattikorkeakoulun toiminta kohtuuttomasti häiriinny esimerkiksi sen takia, että useampi henkilöstön edustaja haluaisi osallistua koulutukseen samaan aikaan.

Ilmoitusajat määräytyvät 2 §:n 2 ja 3 kohtien mukaan.

LUKU 10 ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖN TYÖAIKAPANKKI

1 § Soveltamisala

Tämän pykälän mukainen työaikapankki voidaan ottaa käyttöön työaikaa koskevan 2 luvun 2 §:n piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta (työaikalain piiriin kuuluva henkilöstö).

2 § Sopimuksen tekeminen ja kesto

Työaikapankin käyttäminen edellyttää työntekijän ja työnantajan välistä kirjallista sopimusta. Aloitteen työaikapankin käyttöönottamisesta voi tehdä joko työntekijä tai työnantaja.

Sopimuksessa tulee todeta, mitä lisiä ja työaikakorvauksia työaikapankkiin voidaan tallettaa, talletettavan työajan enimmäismäärä sekä se, koska työaikapankkiin talletettu työaika tulee käyttää vapaana.

> Soveltamisohje:
> Työehtosopimus osapuolet suosittelevat, että sopimus tehdään osapuolten yhteisesti laatiman sopimusmallin muodossa.

Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi.

3 § Työaikapankkiin siirrettävät korvaukset

Työaikapankkiin voidaan tallettaa lisätyön ja ylityön perus- ja korotusosien korvauksia, ilta-, yötyö-, lauantai- ja sunnuntaikorvauksia sekä varallaolokorvauksia (ks. 11 § Taulukko työaikakorvausten muuntamisesta). Työaikapankkituntien enimmäismäärä voi olla korkeintaan 300 tuntia / työntekijä.

Lisätyön ja ylityön perus- ja korotusosien korvausten, ilta-, yötyö-, lauantai- ja sunnuntaikorvausten sekä varallaolokorvausten siirtämisestä työaikapankkiin on sovittava viimeistään samassa yhteydessä, kun sovitaan näiden tekemisestä.

4 § Vapaan pitäminen

Vapaa pidetään erikseen sovittavana ajankohtana ja vapaa-ajan palkka määräytyy vapaan pitämisajankohtana voimassa olevan palkan mukaisesti. Jollei vapaan ajankohdasta voida sopia, on työntekijän ilmoitettava vapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Soveltamisohje:
Jos työntekijän palkka muuttuu esim. työehtosopimuksen muutosten vuoksi kesken vapaan, muutos tulee voimaan työehtosopimuksen mukaisesti.

Työaikapankkivapaa pidetään ensisijaisesti kokonaisina päivinä.

5 § Työaikakirjanpito

Työaikapankkiin talletetusta ajasta tulee pitää työaikalain mukaista kirjanpitoa tai muuta luotettavaa kirjanpitoa. Työaikapankin saldo tulee olla helposti työntekijän tarkistettavissa.

6 § Työsuhde-etuudet

Työaikapankkivapaan pitäminen ei heikennä työntekijän vuosiloma- eikä muita etuuksia, jotka määräytyvät työsuhteen keston perusteella.

7 § Sairastuminen vapaan aikana

Jos työntekijä sairastuu vapaan aikana, vapaa keskeytyy ja vapaa muuttuu seuraavan kalenteripäivän alusta sairauspoissaoloksi. Pitämättä jäänyt vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Jos sairauspoissaolo päättyy ennen sovitun vapaan päättymistä, vapaa jatkuu sovitun mukaisena.

Soveltamisohje:
Sairastumisesta on ilmoitettava työnantajalle välittömästi (vrt. vuosilomalain mukainen ilmoitus sairastumisesta), ellei ilmoitusvelvollisuuden täyttämiselle ole painavaa estettä. Todistus työkyvyttömyydestä toimitetaan työnantajalle työpaikan käytännön mukaisesti.

8 § Vapaan aikana alkava raskaus- tai vanhempainvapaa

Jos työntekijän oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa sovitun työaikapankkivapaan aikana, vapaa muuttuu raskaus- tai vanhempainvapaaksi.

9 § Sopimuksen muuttaminen ja irtisanominen

Sopimusta voidaan muuttaa yhteisesti sopimalla. Sopimusmuutokset on tehtävä kirjallisesti.

Työaikapankkia koskeva sopimus voidaan puolin ja toisin irtisanoa. Irtisanominen tulee tehdä kirjallisesti tai muulla tavoin todisteellisesti.

Työnantajan irtisanoessa sopimuksen työntekijällä on oikeus käyttää talletettu aika alkuperäisen sopimuksen mukaisesti.

Työntekijän irtisanoessa sopimuksen, irtisanomisaika on 4 kk, jonka jälkeen työnantajalla on oikeus maksaa korvaus työaikapankkiin talletetusta työajasta samassa aikataulussa kuin korvaus olisi maksettu, jos talletettu työaika olisi pidetty vapaana.

10 § Pitämättä jääneet vapaat

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertynyt työaika rahana samassa aikataulussa, kun mitä on sovittu loppupalkan ja mahdollisten lomakorvausten maksamisesta.

11 § Taulukko työaikakorvausten muuntamisesta

Työaikakorvausten muuttaminen ajaksi		
Työaikakorvaus	**Korvauksen suuruus (korotus%)**	**Minuuttia työaikana laskettuna täydestä tunnista**
Lisätyön ja ylityön perusosa	0 %	”tunti tunnista” eli tehdyn työajan mukaan
Lisä- ja ylityön korotusosa	50 %	30 min
Ylityön korotusosa	100 %	60 min
Iltatyökorvaus	15 %	9 min
Yötyökorvaus	30 %	18 min
Lauantaityökorotus	25 %	15 min
Sunnuntaityökorotus	100 %	60 min
Varallaolokorvaus	15 %	9 min
Varallaolokorvaus	20 %	12 min
Varallaolokorvaus	25 %	15 min
Varallaolokorvaus	30 %	18 min
Varallaolokorvaus	50 %	30 min

Mallisopimus työaikapankin käyttöönottamisesta

<table>
<tr><td>1. Osapuolet</td><td>Työnantaja Y-tunnus

Työntekijä | Henkilötunnus</td></tr>
<tr><td>2. Sopimuksen tarkoitus</td><td>Osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen 2 luvun 15 §:n mukaisen työaikapankin käyttöönottamisesta.</td></tr>
<tr><td>3. Sopimuksen voimassaolo</td><td>Sopimus on voimassa

☐ toistaiseksi ___.___ 20___ lukien.
☐ määräajan ___.___ 20___ saakka.</td></tr>
<tr><td>4. Työaikapankin osatekijät</td><td>Työaikapankkiin voidaan säästää seuraavia korvauksia:

<table>
<tr><th>Työaikakorvaus</th><th>Kyllä</th><th>Ei</th></tr>
<tr><td>Lisä- ja ylityön perusosa</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Lisä- ja ylityön korotusosa</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Iltatyökorvaus</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Yötyökorvaus</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Lauantaityökorotus</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Sunnuntaityökorotus</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Varallaolokorvaus</td><td></td><td></td></tr>
</table>

Edellä mainittujen osatekijöiden siirtäminen työaikapankkiin on sovittava samassa yhteydessä, kun sovitaan niiden tekemisestä.</td></tr>
<tr><td>5. Tallennettavien tuntien enimmäismäärä</td><td>Työaikapankkiin voidaan tallettaa enintään _____ tuntia työaikakorvauksia.
(täyttöohje: voi olla enintään 300 tuntia)</td></tr>
<tr><td>6. Vapaan pitämisestä on sovittu seuraavaa:</td><td>Työaikapankkiin talletettu työaika käytetään vapaana seuraavasti:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
(täyttöohje: vapaa on pidettävä viimeistään 3 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona työaika on pankkiin talletettu. Jos vapaan pitämisestä ei ole muuta sovittu, sen pitämisestä on työntekijän ilmoitettava viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.)

Pääsääntöisesti työaikapankkiin tallennettu työaika on pidettävä vapaana. Poikkeuksellisesti, jos vapaata ei voida pitää em. aikana, se maksetaan työntekijälle rahana.</td></tr>
<tr><td>7. Työaikapankin kirjanpito</td><td>Työnantaja pitää työaikapankkiin talletetusta työajasta kirjanpitoa, mikä toteutetaan seuraavalla tavalla:</td></tr>
<tr><td>8. Sopimuksen irtisanominen</td><td>Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on puolin ja toisin irtisanottavissa työehtosopimuksessa olevan työaikapankkisopimuksen mukaisesti.

Määräaikainen sopimus päättyy määräajan päättymisen jälkeen.</td></tr>
<tr><td>9. Allekirjoitukset</td><td>Paikka ja aika

Työnantajan allekirjoitus | Työntekijän allekirjoitus</td></tr>
</table>

AMMATTIKORKEAKOULUJEN PALKAT, LISÄT JA PALKKIOT

1.10.2026 alkaen

Sivistysala ry

ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖ

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1 830,55	1 980,35	2 137,75	2 320,33	2 502,96	2 720,07

ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖN LISÄT JA PALKKIOT

Hälytysraha (2 luku 12 §)		13,03
Kielilisä (5 luku 8 §)		
	- hyvä suullinen taito	21,97
	- hyvä suullinen ja kirjallinen taito	28,19
	- molempien kotimaisten kielten täydellinen hallinta	43,88
Kielitaitolisä (5 luku 8 §)		
	- perustaso	21,97
	- keskitaso	43,88
	- ylin taso	85,38
Luottamusmieskorvaus (8 luku 9 §)		
	- 159 edustettavaa	111,45
	160- edustettavaa	124,90
Työsuojeluvaltuutetun palkkio (1 luku 8 §)		
	10 - 100 edustettavaa	40,41
	101 - 200 edustettavaa	52,64
	201- edustettavaa	72,25

OPETUSHENKILÖSTÖ

Yliopettajat ja lehtorit (6 luku 3 §)

	yliopettaja	lehtori
Tilastokoodi	114104	114205
alkupalkka	4 368,39	3 921,39
5 vuoden jälkeen	4 714,84	4 228,04
10 vuoden jälkeen	5 247,41	4 644,61
15 vuoden jälkeen	5 890,09	5 230,69
20 vuoden jälkeen	6 196,46	5 460,19

Tuntiopettajat (6 luku 13 §)

114505	Tuntiopettajan palkkio	29,41
114502	Tuntiopettajan **takuuosalla** korotettu palkkio	36,98

OPETUSHENKILÖSTÖN LISÄT JA PALKKIOT

Kielilisä (6 luku 7 §)		
	- hyvä suullinen taito	21,97
	- hyvä suullinen ja kirjallinen taito	28,19
	- molempien kotimaisten kielten täydellinen hallinta	43,88
Kielitaitolisä (6 luku 8 §)		
	- perustaso	21,97
	- keskitaso	43,88
	- ylin taso	85,38

Luottamusmieskorvaus (8 luku 9 §)		
	- 159 edustettavaa	111,45
	160- edustettavaa	124,90
Työsuojeluvaltuutetun palkkio (1 luku 8 §)		
	10 - 100 edustettavaa	40,41
	101 - 200 edustettavaa	52,64
	201- edustettavaa	72,25

AMMATTIKORKEAKOULUJEN PALKAT, LISÄT JA PALKKIOT

1.4.2027 alkaen

Sivistysala ry

ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖ

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6
	1 867,16	2 019,96	2 180,51	2 366,74	2 553,02	2 774,47

ASIANTUNTIJA- JA TUKIHENKILÖSTÖN LISÄT JA PALKKIOT

Hälytysraha (2 luku 12 §)		13,29
Kielilisä (5 luku 8 §)		
	- hyvä suullinen taito	22,41
	- hyvä suullinen ja kirjallinen taito	28,75
	- molempien kotimaisten kielten täydellinen hallinta	44,76
Kielitaitolisä (5 luku 8 §)		
	- perustaso	22,41
	- keskitaso	44,76
	- ylin taso	87,09
Luottamusmieskorvaus (8 luku 9 §)		
	- 159 edustettavaa	114,12
	160- edustettavaa	127,90
Työsuojeluvaltuutetun palkkio (1 luku 8 §)		
	10 - 100 edustettavaa	41,38
	101 - 200 edustettavaa	53,90
	201- edustettavaa	73,98

OPETUSHENKILÖSTÖ

Yliopettajat ja lehtorit (6 luku 3 §)

	yliopettaja	lehtori
Tilastokoodi	114104	114205
alkupalkka	4 487,78	4 028,56
5 vuoden jälkeen	4 843,70	4 343,59
10 vuoden jälkeen	5 390,82	4 771,55
15 vuoden jälkeen	6 051,07	5 373,64
20 vuoden jälkeen	6 365,81	5 609,42

Tuntiopettajat (6 luku 13 §)

114505	Tuntiopettajan palkkio	30,21
114502	Tuntiopettajan **takuuosalla** korotettu palkkio	37,45

OPETUSHENKILÖSTÖN LISÄT JA PALKKIOT

Kielilisä (6 luku 7 §)		
	- hyvä suullinen taito	22,32
	- hyvä suullinen ja kirjallinen taito	28,64
	- molempien kotimaisten kielten täydellinen hallinta	44,58
Kielitaitolisä (6 luku 8 §)		
	- perustaso	22,32
	- keskitaso	44,58
	- ylin taso	86,75

Luottamusmieskorvaus (8 luku 9 §)		
	- 159 edustettavaa	114,12
	160- edustettavaa	127,90
Työsuojeluvaltuutetun palkkio (1 luku 8 §)		
	10 - 100 edustettavaa	41,38
	101 - 200 edustettavaa	53,90
	201- edustettavaa	73,98



Sivistysala ry • Eteläranta 10, 00130 Helsinki
p. 09 1728 5700 • www.sivista.fi