

TYÖEHTOSOPIMUS KT:N YRITYSSEKTORIN TYÖEHTOSOPIMUKSISTA JA NEUVOTTELUMENETTELYISTÄ

1 §

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.5.2025. Jos jokin osapuolista irtisanoo sopimuksen, koskee irtisanominen kaikkia osapuolia. Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Tämän sopimuksen irtisanomisesta huolimatta 2 §:n mukaiset työehtosopimukset ovat kuitenkin voimassa työehtosopimuksissa sovituin kirjauksin.

Liitteenä olevia neuvottelumenettelyjä sovelletaan irtisanomisesta huolimatta siihen saakka, kunnes yrityssektorin työehtosopimukset päättyvät. Sama koskee tämän sopimuksen nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia.

2 §

KT:n yrityssektorin jäsenyhteisöihin sovelletaan seuraavia työehtosopimuksia:

1. Palveluala:

KT:n yrityssektorin yleinen työehtosopimus (YTES)

Sopimusta sovelletaan ko. työehtosopimuksen soveltamisalan mukaisesti. Jäsenyhteisöt toimivat mm. kiinteistö-, ateriala- / puhtauspalveluissa, ICT:n ja taloushallinnon palveluissa.

Tämän työehtosopimuksen solmivat KT, JAU ry ja JUKO ry.

Ne palkansaajat, joiden palkka on maksettu TTES-sopimuksen ehtojen mukaan siirtyvät YTES-sopimukseen samassa aikataulussa kuin kunta-alan henkilöstö siirtyy TATES-sopimukseen tarkemmin sovituin ehdoin (muuntokerroin).

2. Sosiaali- ja terveydenhuollon ala:

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työ- ja virkaehtosopimusta (SOTE-sopimus) ja Lääkärien virka- ja työehtosopimusta (LS) sovelletaan ko. soveltamisalojen mukaisesti. Ns. yleisten työehtojen osalta sovelletaan **hyvinvointialan yleisestä virka- ja työehtosopimusta (HYVTES)**.

Jos alalla on palkansaajia, jotka eivät kuulu SOTE-sopimuksen tai Lääkärisopimuksen soveltamisalaan, sovelletaan ko. työsuhteeseen HYVTESin ehtoja.

Yrityssektorin sopimuksille solmitaan omat allekirjoituspöytäkirjat. Nämä työehtosopimukset solmivat KT, JAU ry, JUKO ry ja SOTE ry, paitsi Lääkärisopimuksen, jonka solmii KT ja JUKO ry.

3. Opetusala:

KT:n yrityssektorin opetushenkilöstön työehtosopimus (OTES). Sopimusta sovelletaan ko. työehtosopimuksen soveltamisalan mukaisesti. Yleiset työsuhteen ehdot tulevat KT:n yrityssektorin yleisestä työehtosopimuksesta (YTES). Muuhun kuin opetushenkilöstöön sovelletaan YTESiä.

Tämän työehtosopimuksen (OTES) solmivat KT ja JUKO ry.

4. Henkilöstövuokrausala:

KT:n yrityssektorin henkilöstövuokrausalan työehtosopimus (VUOKRATES)

Sopimusta sovelletaan ko. työehtosopimuksen soveltamisalan mukaisesti.

Tämän työehtosopimuksen solmivat KT, JAU ry, JUKO ry ja SOTE ry.

3 § Työehtosopimuslain mukainen siirtymäaika

Mikäli muihin työehtosopimuksiin sidottu työnantaja siirtyy KT:n yrityssektorin jäsenyhteisöksi ja sopimusten piiriin, sovelletaan henkilöstöön työnantajaa siirtymähetkellä sitovia työehtosopimuksia ko. työehtosopimusten sopimuskauden loppuun saakka työehtosopimuslain mukaisesti, elleivät valtakunnalliset sopimusosapuolet muuta sovi (esim. ns. aikaistussopimus).

4 § Paikallinen sopiminen ja menettelytavat

Paikallista sopimista ja erimielisyysneuvotteluja koskevat menettelytavat on kirjattu tämän työehtosopimuksen liitteeksi 1.

Mikäli muihin työehtosopimuksiin sidottu työnantaja siirtyy KT:n yrityssektorin jäsenyhteisöksi ja sopimusten piiriin, sovelletaan yritykseen ko. menettelytapoja 3 §:ssä mainitun siirtymäkauden jälkeen.

Helsingissä 5. toukokuuta 2025

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY

LIITE 1: KT:n yrityssektoria koskevat menettelytavat

TYÖEHTOSOPIMUS KT:N YRITYSSEKTORIN YHTEISISTÄ MÄÄRÄYKSISTÄ

1 §

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.5.2025 - 29.2.2028. Sopimuksen voimassaolo jatkuu ko. ajankohdan jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Ay-jäsenmaksuperintä

KT:n yrityssektorin jäsenyhteisöt noudattavat ay-jäsenmaksuperintään 1.5.2022 laadittua ohjetta (yleiskirje 4/2022).

Mikäli työnantaja ei ole liittyessä KT:n yrityssektorin jäseneksi perinyt ay-jäsenmaksuja, työnantaja voi tarvittaessa noudattaa siirtymäaikaa. Siirtymäaika on 31.12.2025 saakka tai yhden vuoden KT:n jäseneksi liittymisestä, ks. myös työehtosopimus KT:n yrityssektorin työehtosopimuksista ja neuvottelumenettelyistä 3 §.

3 § Luottamusedustajia koskevat määräykset

Luottamusedustajan entinen nimitys on luottamusmies. Luottamusedustajalla tarkoitetaan työlainsäädännössä tarkoitettua luottamusmiestä.

1. Palvelualan ja opetusalan luottamusedustajaa koskevat määräykset on sovittu YTESissä ja OTESissä.

2. Henkilöstövuokrausalan työehtosopimuksen luottamusedustajia koskevat määräykset ovat asianomaisessa työehtosopimuksessa.

3. Sote-alan osalta noudatetaan HYVTES-sopimuksen luottamusedustajia koskevaa lukua.

Kohdat 1–3:

KT:n yrityssektorin jäsenyhteisöllä voi olla yhteisiä pääluottamusedustajia ja/tai luottamusedustajia hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän, kunnan, kuntayhtymän tai toisen yrityssektorin jäsenyhteisön kanssa. Edellytyksenä on, että em. jäsenyhteisöt ovat sopineet järjestelystä, ja että asianomainen pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti jäsenyhteisöille yhteisen pääluottamusedustajan ja/tai luottamusedustajan. Järjestely on toissijainen ns. yrityskohtaisiin luottamusedustajiin nähden.

4 § Työsuojeluvaltuutettuja koskevat määräykset

1. Palvelu- ja opetusala

Jäsenyhteisöt noudattavat kulloinkin voimassa olevaa kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta. Jäsenyhteisöihin ei kuitenkaan sovelleta edellä mainitun yhteistoimintasopimuksen 8 §:n mukaisia työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöön, ansionmenetyksen korvaamiseen tai korvauksiin liittyviä määräyksiä.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä sovitaan jäsenyhteisökohtaisesti.

Työsuojeluvaltuutettujen korvauksia koskevat määräykset on sovittu YTESissä.

2. Henkilöstövuokrausala

Jäsenyhteisöt noudattavat kulloinkin voimassa olevaa kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta. Jäsenyhteisöihin ei kuitenkaan sovelleta edellä mainitun yhteistoimintasopimuksen 8 §:n mukaisia työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöön, ansionmenetyksen korvaamiseen tai korvauksiin liittyviä määräyksiä.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä sovitaan jäsenyhteisökohtaisesti. Työsuojeluvaltuutettujen korvauksia koskevat määräykset on sovittu henkilöstövuokrausalan työehtosopimuksessa.

3. Sosiaali- ja terveydenhuoltoala

Jäsenyhteisöt noudattavat kulloinkin voimassa olevaa kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta sekä kunta ja hyvinvointialan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevaa työ- ja virkaehtosopimusta.

Työsuojeluvaltuutetun korvauksia koskevat määräykset on sovittu hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) IX luvussa.

Kohdat 1–3:

Työsuojelun yhteistoiminnasta ja työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä on mahdollista sopia paikallisesti toisin. Paikallisesti sovittaessa on huomioitava työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) vähimmäisvaatimukset (jäljempänä valvontalaki).

Paikallisesti on mahdollista sopia työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön ja työsuojelutoimikunnan toimikaudesta kahdeksi kalenterivuodeksi valvontalain (44/2006), 30 § 1 mom. ja 38 § 1 mom. mukaisesti.

5 § Ay-koulutusta koskevat sopimukset

Jäsenyhteisöt noudattavat kunta- ja hyvinvointialalle sovittua työ- ja virkaehtosopimusta ammattiyhdistyskoulutuksesta.

6 § Yrityssektorin palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevat kehittämisohjelmat 2026–2028

Palvelu- ja opetusaloja koskien (YTES, OTES) sovitaan seuraavat paikalliset järjestelyerät palkkausjärjestelmien kehittämiseksi:

1.10.2026

Paikallinen järjestelyerä. Vuonna 2026 erän suuruus on 0,3 % ko. työehtosopimuksen palkkasummasta.

1.4.2027

Paikallinen järjestelyerä. Vuonna 2027 erän suuruus on 0,3 % ko. työehtosopimuksen palkkasummasta.

Ko. paikallisten järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen tai sopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen.

Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen tai ellei pääsopijajärjestöillä tai sopijajärjestöillä ole edustajaa, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin tässä sopimuksessa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla (SOTE-sopimus, HYVTES, LS) noudatetaan Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevaa kehittämisohjelmaa 2026–2028 ja palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevia työehtosopimuksia.

Henkilöstönvuokrausalalla (VUOKRATES) noudatetaan Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevaa kehittämisohjelmaa 2026–2028.

Tämän pykälän mukaiset kehittämisohjelmat korvaavat sosiaali- ja terveydenhuoltoalan jäsenyhteisöjä koskeneen 27.4.2025 irtisanotun kehittämisohjelman (Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2023–2027).

Helsingissä 5. toukokuuta 2025

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTujen NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY

LIITE 1 (ENSIMMÄISEEN TYÖEHTOSOPIMUKSEEN)**KT:n yrityssektoria koskevat menettelytavat****Neuvottelu- ja sopijaosapuolet***Keskustaso*

Keskustason neuvottelu- ja sopijaosapuolet ovat Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä toisaalta Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkisen alan unioni JAU ry ja Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry (pääsopijajärjestöt). Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja asianomainen pääsopijajärjestö voivat erikseen sopia, että neuvotteluja käy pääsopijajärjestön alayhdistys. Pääsopijajärjestö allekirjoittaa alayhdistyksensä neuvotteleman työehtosopimuksen.

Paikallistaso

Paikallistason neuvottelu- ja sopijapuolet ovat työnantaja sekä ne pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset, joita asia koskee. Alayhdistyksellä pitää olla epäselvissä tapauksissa pääsopijajärjestön valtuutus paikallisiin sopimusneuvotteluihin ja paikallisen sopimuksen tekemiseen. Asianomaisen työnantajan ja pääsopijajärjestöjen edustajat käyvät edellisessä kohdassa tarkoitetut paikallisneuvottelut.

Soveltamisohje

Pääsopijajärjestön alayhdistyksellä tarkoitetaan tässä pääsopijajärjestön paikallisyhdistystä, valtakunnallista liittotason alayhdistystä tai tällaisen alayhdistyksen paikallisyhdistystä.

Pääsopijajärjestön puhevaltaa voi käyttää järjestön pääluottamusedustaja/luottamusedustaja.

Eräät erityisalut

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT voi edellä mainittujen määräysten estämättä neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia muidenkin kuin pääsopijajärjestöjen kanssa sellaisilla erityisaloilla, joilla työntekijät ovat järjestäytyneet muihin kuin pääsopijajärjestöjen alayhdistyksiin.

Neuvottelumenettely velvoittavien sopimusmääräysten tulkinta- ja soveltamiskysymyksissä*Välitön neuvonpito*

Työnantajan edustajan ja toisaalta työntekijän tai häntä edustavan luottamusedustajan on pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkintaa ja soveltamista koskevat kysymykset ja erimielisyydet.

Paikallisneuvottelut

Työnantajan ja asianomaisen pääsopijajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen on käytävä jommankumman osapuolen vaatimuksesta paikallisneuvottelut työehtosopimuksen velvoittavien määräysten tulkintaa tai soveltamista koskevasta erimielisyydestä.

Soveltamisohje

Paikallisneuvotteluasiaa koskeva päätös tulee saattaa mahdollisimman pian tiedoksi toiselle neuvotteluosapuolelle.

Keskusneuvottelut

Ellei paikallisneuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi sopimukseen osallinen saattaa asian käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa, jotka käydään Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja ao. pääsopijajärjestön kesken. Riidan laadusta tai muista erityisistä syistä johtuen ao. pääsopijajärjestö voi saattaa työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden suoraan käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa.

Neuvottelujen käyminen ja pöytäkirja

Neuvottelut on aloitettava kolmen viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on annettu kirjallinen vaatimus, jossa neuvottelujen kohteeksi tulevat asia on ilmoitettu, elleivät osapuolet sovi pitemmästä määräajasta. Neuvottelut on käytävä ilman aiheetonta viivytystä. Ao. työnantaja määrää neuvottelun ajankohdan ja paikan.

Neuvottelut katsotaan päättyneiksi sinä päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet, neuvottelupöytäkirja on tarkastettu sovitulla tavalla (merkittävä tarkastuspäivä) tai kun jompikumpi neuvotteluosapuolista on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa neuvottelut omalta osaltaan päättyneiksi.

Paikallis- ja keskusneuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, joka tarkastetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Keskusneuvotteluissa ja niissä paikallisneuvotteluissa, joissa ei päästä yksimielisyyteen, on pöytäkirjassa tai sen liitteissä selostettava erimielisyyden aiheena oleva asia sekä osapuolten kanta perusteluineen sekä ne tosiasiat ja asiakirjat, joihin halutaan vedota. Pöytäkirja on laadittava viivytyksettä neuvottelun päättyttyä.

Kanteen vireillepano

Kannetta työtuomioistuimessa ei saa panna vireille ennen kuin on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetut keskusneuvottelut.

Paikallinen sopiminen ja eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevat paikalliset neuvottelut*Paikallinen sopiminen*

Paikallisesti voidaan sopia poikettavaksi kulloinkin voimassa olevan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksistä, jos siihen on olemassa paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja ellei valtakunnallisessa työehtosopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Mikäli valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on sovittu paikallisesta sopimisesta toisin kuin tässä on määrätty, noudatetaan tämän määräyksen sijasta valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä.

Edellä tarkoitetussa tapauksessa tai jos työehtosopimuksessa on edellytetty paikallista sopimista tai se on työehtosopimuksessa tehty mahdolliseksi, asiasta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti työnantajan ja niiden pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten kanssa, joiden jäseniä asia koskee. Jos syntyy epäselvyyttä alayhdistyksen toimivallasta käydä paikallisia sopimusneuvotteluja, siltä voidaan edellyttää pääsopijajärjestön nimenomaista valtuutusta.

Paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksi antamisesta, minkä jälkeen noudatetaan asianomaisen valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä.

Paikallisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella, ellei edellä olevasta muuta aiheudu.

Soveltamisohje

Paikallinen sopimus voi koskea työnantajan koko henkilöstöä, joitakin yksiköitä tai henkilöstöryhmiä taikka vain yksittäistä työntekijää.

Myös määräajaksi tehty paikallinen sopimus on irtisanottavissa. Jos paikallinen sopimus on irtisanottu, sopimuksen piiriin kuuluvien palvelussuhteen ehdot määräytyvät irtisanomisajan kuluttua työehtosopimuksen asianomaisten määräysten mukaan, jollei paikallisesti toisin sovita. Jos tällöin on sovellettavana harkinnanvaraiset sopimusmääräykset, työsuhteen ehdot on irtisanomisajan kuluttua määrättävä sellaisiksi kuin ne olivat ennen paikallisen sopimuksen voimaantuloa, jollei toisin sovita tai asianomaisen valtakunnallisen työehtosopimuksen velvoittavista määräyksistä muuta aiheudu.

Tarkoituksena on, että paikallista sopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten osapuolten välisissä neuvotteluissa. Jollei ongelmaa saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, ei ole estettä käsitellä asiaa myös paikallis- ja keskusneuvotteluissa, vaikka sitä asian luonteen vuoksi pitäisi pyrkiä välttämään.

Eräitä harkinnanvaraisia asioita koskevat paikalliset neuvottelut

Asianomainen työnantajan ja pääsopijajärjestöt voivat paikallisesti sopia työehtosopimuksen harkinnanvaraisia työsuhteen ehtoja koskevasta paikallisesta neuvottelumenettelystä siten kuin edellä on todettu. Jollei paikallisesti ole toisin sovittu, työnantaja on velvollinen noudattamaan tämän pykälän määräyksiä.

Ennen kuin työnantaja päättää työntekijöiden kannalta merkittävistä työehtosopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltamista koskevista yleisistä periaatteista tai perusteista, pitää asiasta pyydettyä käydä neuvottelut asianomaisten pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Näissä neuvotteluissa pitää pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen edellä mainittujen sopimusmääräysten täytäntöönpanoa koskevista yleisistä periaatteista ja perusteista. Neuvotteluista tulee, jos jokin neuvotteluosapuoli sitä vaatii, laatia pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Soveltamisohje

Neuvottelumenettelyllä pyritään käyttämään hyväksi paikallista asiantuntemusta ja lisäämään paikallistason vastuuta sopimusten soveltamisessa.

Lähtökohtana on ollut, että asia käsitellään paikallisissa neuvotteluissa sopimusaloittain pääsopijajärjestön koko jäsenkunnan kannalta eikä erikseen eri henkilöstö-/työntekijäryhmien osalta. Tässä pykälässä tarkoitettua harkinnanvaraista asiaa ei voida viedä keskusneuvotteluun eikä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.