

# TYÖEHTOSOPIMUS KT-YRITYSJAOSTOSSA NOUDATETTAVISTA TYÖEHTOSOPIMUKSISTA

## 1 §

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.3.2023–30.4.2025<sup>1</sup>. 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.

Tämä työehtosopimus korvaa asiassa 8.6.2022 (KT, JAU, JUKO) / 3.10.2022 (KT, SOTE) tehdyn työehtosopimuksen.

## 2 §

Laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä (630/2021) 7 §:ssä todetun yritysjaostoon liittyvien yhteisöjen henkilöstöön sovelletaan kulloinkin voimassa olevia seuraavia työehtosopimuksia:

### **Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala:**

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työ- ja virkaehtosopimusta (SOTE-sopimus), lääkärien virka- ja työehtosopimusta (LS) ko. sopimusten soveltamisalojen mukaisesti. Ns. yleiset työsuhteen ehdot tulevat hyvinvointialan yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta (HYVTES).

Jos toimialalla on palkansaajia, jotka eivät kuulu SOTE-sopimuksen tai Lääkärisopimuksen soveltamisalaan, heihin sovelletaan HYVTES:n ehtoja.

Ko. toimialalla noudatetaan myös hyvinvointialalle sovittua kehittämisohjelmaa sekä palkkausjärjestelmän ja palkkauksen kehittämistä ja palkkojen yhteensovittamista koskevia työehtosopimuksia. Muihin työehtosopimuksiin sidottuja työnantajia ko. ehdot koskevat siirryttäessä soveltamaan KT Yritysjaoston sopimuksia.

Mikäli kehittämisohjelma tulee irtisanotuksi, irtisanominen koskee myös KT Yritysjaoston työehtosopimuksia.

### **Opetusala:**

Avaintyönantajat Avainta ry:n opetusalan työehtosopimusta (AVAINOTES) ja Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimusta (AVAINOTES).

Muuhun kuin opetusalan henkilöstöön sovelletaan Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimusta.<sup>2</sup>

**Muut alat** (esim. kiinteistö-, siivous-, ruokapalvelut, palkkahallinto ym.):

Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimusta (AVAINOTES).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Avainta ry:n sopimukset päättyvät viimeistään 30.4.2025. Käytännössä ko. sopimuksia (AVAINOTES, AVAINOTES) vastaavan tasoista ehdoista neuvotellaan KT- Yritysjaoston nimiin Avaintan sopimuskauden päättyttyä.

<sup>2</sup> ks. alaviite 1

<sup>3</sup> ks. alaviite 1

#### Kaikki toimialat:

Mikäli muihin<sup>4</sup> työehtosopimukseen sidottuja työnantajajaksikoita siirtyy KT-Yritysjäoston piiriin, sovelletaan henkilöstöön edelleen ko. työehtosopimusta 1 §:n mukaisen sopimuskauden loppuun saakka työehtosopimuslain mukaisesti, elleivät valtakunnalliset sopimusosapuolet muuta sovi (ns. aikaistussopimus).

#### 3 §

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

Mikäli Avainta ry:n työehtosopimukseen tai muihin yksityissektorin työehtosopimukseen sidottu työnantajajaksikko siirtyy KT-Yritysjäoston piiriin, sovelletaan yritykseen ko. menettelytapoja 2 §:ssä mainitun siirtymäkauden jälkeen.

#### 4 §

KT-Yritysjäostoon liittyneet yritykset noudattavat ay-jäsenmaksuperintään 1.5.2022 laadittua ohjetta (yleiskirje 4/2022).

#### 5 §

Yritykset soveltavat kunta - ja hyvinvointialaa koskevia työelämän kehittämisen sopimuksia ja suosituksia.

Alle 200 hengen yrityksiin ei kuitenkaan sovelleta kunta- ja hyvinvointialan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö sopimuksen mukaista ajankäyttökerrointa, vaan asiasta sovitaan yrityskohtaisesti. Myös muista muutoksista ko. sopimukseen on mahdollista sopia paikallisesti. Henkilöstömäärä lasketaan 1. tammikuuta tilanteen mukaan.

Mikäli Avainta ry:n työehtosopimukseen tai muihin yksityissektorin työehtosopimukseen sidottu työnantajajaksikko siirtyy KT-Yritysjäoston piiriin, sovelletaan yritykseen ko. määräystä 2 §:ssä mainitun siirtymäkauden jälkeen.

#### 6 §

Hyvinvointialueella ja sen omistamilla yhtiöillä voi olla yhteisiä pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä. Edellytyksenä on, että asianomainen hyvinvointialue ja yhtiö ovat sopineet järjestelystä ja että asianomainen pääsopijajärjestö tai sen alayhdistys nimeää edellä mainitun sopimuksen mukaisesti hyvinvointialueelle ja yhtiölle yhteisen pääluottamusmiehen ja/tai luottamusmiehen.

Helsingissä

2023

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY

---

<sup>4</sup> ko. kirjaus koskee myös Avainta ry:n piiristä tulevia. Kunta-alalle perustettu yhtiö noudattaa kunta-alan työehtosopimuksia niiden voimassaoloajan. Kehittämishjelmasta toteutetaan ne erät, jotka tulevat maksuun sopimuskauden aikana (enintään 30.4.2025 saakka).

LIITE

## **KT Yrityksiä koskevat menettelytavat**

### **Neuvottelu- ja sopijaosapuolet**

#### *Keskustaso*

Keskustason neuvottelu- ja sopijaosapuolet ovat Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä toisaalta Julkisan alan 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 pääluottamusmies/luottamusmies.

#### *Eräät erityisalat*

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 luottamusmiehen 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**

Paikallisneuvottelun tulos ei sido ao. työnantajaa, esim. hallitusta, ennen kuin neuvottelutulos on hyväksytty ao. elimen kokouksessa. 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 tarkoitettussa 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.