



Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2025-29.2.2028



KIINTEISTÖTYÖNANTAJAT

pro•

Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva
TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2025 – 29.2.2028

Sisällys

I YLEISET MÄÄRÄYKSET	6
1 § Soveltamisala	6
2 § Keskusjärjestösopimukset	6
 II TYÖSUHDE	 6
3 § Työsuhde	6
4 § Työsuhteen päätyminen	7
 III TYÖAIKA	 8
5 a § Työajan enimmäismäärä	8
5 b § Työaikapankki.....	8
5 c § Työaikamääräyksistä poikkeaminen.....	8
6 § Säännöllinen työaika	9
7 § Keskimääräinen säännöllinen työaika	9
8 § Jaksotyö	9
9 § Työvuoroluettelon laatiminen ja muuttaminen	10
10 § Vapaapäivät	10
11 § Viikoittainen vapaa-aika	10
12 § Lisä- ja ylityö	11
13 § Työskentely arkipyhäviikolla	11
14 § Sunnuntaityö	12
15 § Vuorotyö	12
16 § Ilta- ja yötyö	13
17 § Lisien ja korvausten sopiminen kuukausikorvaukseksi	13
18 § Korotetun palkan ja lomarahen vaihtaminen vapaaseen	13
19 § Hälytysluontoinen työ, varallaolo ja puhelinohjeet	14
 IV PALKKAUS	 15
20 § Palkkamääräykset	15

V POISSAOLOT	16
21 § Sairausajan palkka	16
22 § Lääkärintarkastukset	17
23 § Perhevapaan palkka	18
24 § Lyhyt tilapäinen poissaolo	18
VI MATKAT	19
25 § Matkustaminen	19
VII KOULUTUS	20
26 § Koulutustilaisuudet	20
VIII VUOSILOMA	20
27 § Vuosiloma	20
28 § Lomaraha	20
IX LUOTTAMUSHENKILÖ	21
29 § Luottamushenkilö	21
X ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	21
30 § Työsuojeluvaltuutettu	21
31 § Paikallinen sopiminen	22
32 § Ryhmähenkivakuutus	22
33 § Ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla	22
34 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut	22
35 § Kokoontumisoikeus	22
36 § Neuvottelujärjestys ja työrauha	22
37 § Sopimuksen voimassaolo	22
LIITE 1 PALKKAUSJÄRJESTELMÄ.....	23
LIITE 2 ETÄTYÖ	29
LIITE 3 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	30

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan kiinteistöalalla palveluteknisissä sekä hallinnollisissa ja muissa toimistotyötehtävissä toimiviin henkilöihin.
2. Tämä sopimus ei kuitenkaan koske yrityksen johtoa, itsenäisten osastojen tai yksiköiden johtoa sekä vastaavan tasoisessa esimiesasemassa olevia toimihenkilöitä, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden työsuhteiden ehtoja määriteltäessä.

2 § Keskusjärjestösopimukset

1. Sopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestösopimuksia:
 - PT-STTK Luottamusmiessopimus (3.10.2002)
 - PT-STTK Yhteistoimintasopimus (31.5.2001)

II TYÖSUHDE

3 § Työsuhde

1. Työnantaja johtaa ja jakaa työtä.
2. Työnantaja ottaa ja erottaa toimihenkilöt.
3. Määrätynlaiseen työhön otettu toimihenkilö on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa tai siihen rinnastettavaa työtä.
4. Työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä tarkoitettu työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle rajoittuu työvoimaviranomaisten määrittämään työssäkäyntialueeseen.
5. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

4 § Työsuhteen päättyminen

Irtisanomisajat

1. Mikäli pidemmistä irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanomisen yhteydessä toisin sovita, työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

2. Mikäli pidemmistä irtisanomisajoista ei ole sovittu tai irtisanoutumisen yhteydessä toisin sovita, toimihenkilöiden noudattama irtisanomisaika on:

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

3. Työnantaja tai toimihenkilö voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5.–30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun, vielä pitämättömän vuosiloman.

Työvoiman vähentämisjärjestys

4. Muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia toimihenkilöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi mahdollisuuksien mukaan kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Työllistymisvapaa

5. Työntekijällä on oikeus saada työsopimuslain mukaisen työllistymisvapaan lisäksi työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

Takaisinottovelvollisuuden alueellinen rajaaminen

6. Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettu takaisinottovelvollisuus rajoittuu työvoimaviranomaisten määrittämään työssäkäyntialueeseen edellyttäen, että asiasta sovitaan luottamusmiehen kanssa. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä, asiasta voidaan sopia työnantajan ja kaikkien toimihenkilöiden kesken yhdessä.

Työntarjoamisvelvollisuuden alueellinen rajaaminen määräaikaisissa lomautuksissa

7. Määräaikaisen lomauttamisen perusteet ovat muutoin työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaiset, mutta työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee vain samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa työtä.

YT-lain mukainen neuvotteluesitysaika

8. Työnantajan lomauttaessa työntekijöitä, neuvotteluesityksen antamisaika 5 päivää sisältyy kokonaisneuvottelu-aikaan.

III TYÖAIKA

5 a § Työajan enimmäismäärä

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta.

5 b § Työaikapankki

Työaikapankkijärjestelmästä sovitaan paikallisesti työehtosopimuksen 31 §:n mukaisesti kuitenkin siten, että sopijaosapuolina ovat ensisijaisesti työehtosopimuksen mukainen luottamushenkilö ja työnantaja. Jos työpaikalla ei ole luottamushenkilöä, paikallinen sopimus sovitaan työnantajan ja kaikkien toimihenkilöiden kesken yhdessä. Työaikapankkiin liittymisestä sovitaan työnantajan ja toimihenkilön välillä.

5 c § Työaikamääräyksistä poikkeaminen

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi kullekin toimihenkilölle kalenterivuoden aikana enintään kahdeksan tuntia työaikaa. Em. työajalta maksetaan peruspalkka mahdollisine sunnuntaityökorvauksineen. Em. työaika voidaan toteuttaa joko kokonaisena päivänä tai pidentämällä työvuoroa enintään kahdella tunnilla päivässä. Em. työaikaa ei voida sijoittaa arkipyhälle.

6 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, ellei toisin sovita.
2. Mikäli työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, työajan lyhentäminen toteutetaan siten, kuin siitä on liittojen välillä erikseen pöytäkirjalla sovittu.
3. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät toimihenkilön tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

7 § Keskimääräinen säännöllinen työaika

1. Työnantaja voi järjestää työajan myös keskimääräiseksi. Tällöin työajan tulee tasoitua 28 viikon aikana enintään 37,5 tuntiin viikossa. Päivittäinen työaika on enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia.
2. Keskeytyvässä kaksivuorotyössä tasoittumisjakso on yhdeksän viikkoa. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa vuorotyössä tasoittumisjakso on vuosi.
3. Sopimalla säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi työehtosopimuksen 31 §:n mukaan. Tällöin työajan tulee tasoitua enintään vuoden aikana enintään 37,5 tuntiin viikossa. Päivittäinen työaika on enintään 12 tuntia.

8 § Jaksotyö

1. Työnantaja voi järjestää työajan työaikalain mukaiseksi jaksotyöksi.

Työaikalain 7 §:n mukaan työaika voidaan järjestää jaksotyöksi:

- 1) *turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa;*
- 2) *lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa;*
- 3) *varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa;*
- 4) *henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;*
- 5) *maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;*
- 6) *meijeritoiminnassa;*

- 7) *majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa;*
- 8) *1–7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa.*

Edellä mainittu työaikalain säännös ei ole työehtosopimuksen osa ja on ainoastaan informatiivinen.

Jaksotyön käyttämisestä voidaan sopia muissa kuin työaikalaissa säädetyissä tapauksissa luottamusmiehen kanssa tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, paikallisesti työehtosopimuksen 31 §:n mukaisesti.

2. Säännöllinen työaika jaksotyössä on enintään 112,5 tai 120 tuntia kolmessa viikossa tai enintään 75 tai 80 tuntia kahdessa viikossa. Työajan ollessa 120 tai 80 tuntia sovelletaan työajan lyhennystä koskevan pöytäkirjan määräyksiä vuosityöajan lyhentämisestä.

9 § Työvuoroluettelon laatiminen ja muuttaminen

1. Työvuoroluettelo laaditaan vähintään kolmeksi viikoksi, ellei toisin sovita.
2. Työvuoroluetteloon tehtävistä pysyvistä muutoksista ilmoitetaan kaksi viikkoa ja tilapäisistä muutoksista viimeistään kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa, ellei toisin sovita.

10 § Vapaapäivät

1. Viikoittainen vapaa-aika toteutetaan pääsääntöisesti antamalla vapaapäivä sunnuntaina. Viisipäiväisen viikon toteuttava vapaapäivä annetaan viikoittaiseen vapaa-aikaan liittyen siten, että vapaapäivä annetaan pääsääntöisesti lauantaina tai ellei se ole mahdollista, maanantaina. Työaikajärjestelyistä johtuen vapaapäivät voivat olla myös vaihtuvia.
2. Keskimääräistä säännöllistä työaikaa käytettäessä viikkoa kohden annetaan keskimäärin kaksi vapaapäivää. Näiden lisäksi voidaan antaa kokonaisia tasoitusvapaapäiviä.
3. Osa-aikaista työtä tekevän toimihenkilön kanssa voidaan sopia kuusipäiväisestä työviikosta.

11 § Viikoittainen vapaa-aika

1. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen.
2. Viikoittainen vapaa-aika voidaan myös järjestää keskimääräisenä työaikalain mukaisesti.

12 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Säännöllisen työajan ollessa 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa lisätyötä on sovittun työajan lisäksi tehty työ ja se korvataan 50 prosentilla korotetulla palkalla. Muu lisätyö korvataan yksinkertaisella palkalla.

Ylityö

2. Ylityötä on työ, jota tehdään vuorokaudessa yli 8 tunnin ja viikossa yli 40 tunnin.
Keskimääräistä 37,5 tunnin viikoittaista työaikaä käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään lisätyön lisäksi.
3. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Jaksotyössä lisä- ja ylityökorvaukset määräytyvät työaikalain mukaisesti.
4. Vapaapäivänä tehty työ korvataan kuten viikkoylityö, milloin toimihenkilön sairauden, tapaturman, matkan, lomautuksen, työajan lyhennyksen tai koulutuksen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaä vastaavaa tuntimäärää ja hän joutuu tulemaan vapaapäivänään työhön.
5. Lauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
6. Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

13 § Työskentely arkipyhäviikolla

1. Mikäli toiminnalliset syyt edellyttävät toimihenkilön työskentelyä alla mainittuina vapaapäivinä, työ korvataan kuten viikkoylityö tai sovittaessa annetaan vastaavana vapaana.
 - uudenvuodenpäivän viikon lauantai
 - loppiaisviikon lauantai
 - pääsiäislauantai
 - pääsiäisviikon jälkeinen lauantai
 - vapunpäiväviikon lauantai
 - helatorstaiviikon lauantai
 - juhannusaatto
 - itsenäisyyspäiväviikon lauantai
 - jouluaatto
 - joulun jälkeinen lauantai

Tuntipalkkaisten toimihenkilöiden arkipyhäkorvaus

2. Korvattavia arkipyhiä ovat:

- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- helatorstai
- pitkäperjantai
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä
- joulupäivä
- tapaninpäivä

3. Tuntipalkkaisella toimihenkilöllä on oikeus arkipyhäkorvaukseen, kun toimihenkilön työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen kyseistä arkipyhää edellyttäen, että toimihenkilö on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo johtuu hyväksyttävästä syystä.
4. Lisäksi arkipyhäkorvauksen maksaminen edellyttää, että arkipyhä olisi ollut toimihenkilön työvuoroluettelon mukainen säännöllinen työpäivä, jolta hän olisi ollut oikeutettu saamaan työstä maksettua palkkaa. Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos toimihenkilö on ollut edellä mainittuna arkipyhänä työssä.
5. Arkipyhäkorvauksena maksetaan toimihenkilön keskimääräisen päivittäisen työajan palkka. Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan kolmen viimeisen työssäolokuukauden säännöllisen työajan palkasta. Jos toimihenkilön päivittäinen työaika on säännöllisesti samanpituisen, määräytyy keskimääräinen päiväpalkka hänen säännöllisen päivätyöaikansa palkan mukaisesti.

14 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä. Siitä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorvauksena yksinkertainen palkka.

15 § Vuorotyö

1. Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää, joka on

iltavuorossa

1.4.2024 alkaen 2,50 euroa/h
1.7.2025 alkaen 2,56 euroa/h
1.6.2027 alkaen 2,62 euroa/h

yövuorossa

1.4.2024 alkaen 4,49 euroa/h
1.7.2025 alkaen 4,60 euroa/h
1.6.2027 alkaen 4,71 euroa/h

2. Ylityön ajalta vuorotyölisä maksetaan sen ajankohdan mukaan, jolloin ylityötä tehdään.
3. Yli- ja sunnuntaityöstä maksettava vuorotyölisä maksetaan samalla tavalla korotettuna kuin muu siltä ajalta maksettava palkka.

16 § Ilta- ja yötyö

1. Iltatyöksi katsotaan työ, jossa toimihenkilön säännöllinen työaika on kello 18.00–23.00 välisenä aikana. Iltatyöstä maksetaan iltatyölisä, joka on
 - 1.4.2024 alkaen 2,50 euroa/h
 - 1.7.2025 alkaen 2,56 euroa/h
 - 1.6.2027 alkaen 2,62 euroa/h
2. Yötyöksi katsotaan työ, jossa toimihenkilön säännöllinen työaika on kello 23.00–06.00 välisenä aikana. Yötyöstä maksetaan yötyölisä, joka on
 - 1.4.2024 alkaen 4,49 euroa/h
 - 1.7.2025 alkaen 4,60 euroa/h
 - 1.6.2027 alkaen 4,71 euroa/h
3. Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, maksetaan hänen säännöllisen työajan mukaan määräytyvä ilta- tai yötyölisä myös ylityön ajalta, enintään kello 06.00 saakka.
4. Yli- ja sunnuntaityöstä maksettava ilta- ja yötyölisä maksetaan samalla tavalla korotettuna kuin muu siltä ajalta maksettava palkka.

17 § Lisien ja korvausten sopiminen kuukausikorvaukseksi

1. Lisä- ja ylityöstä ja sunnuntaityöstä maksettava palkka sekä vuoro-, ilta- ja yötyölisät voidaan sopia maksettavaksi erillisenä kiinteänä keskimääräisenä kuukausikorvauksena. Sopimuksesta on käytävä ilmi, mistä edellä mainituista eristä korvaus koostuu.

18 § Korotetun palkan ja lomarahan vaihtaminen vapaaseen

1. Lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettava palkka sekä lomarahaa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan toimihenkilön säännöllisenä työaikana. Vapaa-ajan pitämisaikankohdasta on sovittava.
2. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia edellä mainittujen korotusten ja palkkojen sekä lomarahan vaihtamisesta vuosilomalaain 27 §:n mukaiseen säästövapaaseen. Säästövapaan ajankohdasta on sovittava. Tästä osuudesta ei makseta lomarahaa.

19 § Hälytysluontoinen työ, varallaolo ja puhelinohjeet

1. Hälytysluontoisesti työhön kutsuttavalle maksetaan hälytyskorvaus, jonka saamisen edellytyksenä on, että toimihenkilö on ehtinyt poistua työpaikalta. Hälytyskorvauksena maksetaan 2 tunnin peruspalkka. Tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu peruspalkka, johon sisältyvät mahdolliset lisä- ja ylityökorvaukset, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta.
2. Työnantaja ja toimihenkilö saavat sopia varallaolosta. Varallaolokorvauksesta tulee sopia etukäteen työnantajan ja toimihenkilön välillä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata toimihenkilön vapaa-ajan käyttöä.

Soveltamisohje:

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaoloehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Lisäksi voidaan sopia esimerkiksi seuraavista asioista:

- varallaolon voimassaoloaika (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen)
- toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika
- varallaoloajan toteuttamistapa (esim. tunti- tai viikkovarallaolo)

Jos toimihenkilön alaisina työskentelevät työntekijät tekevät työtään useammassa vuorossa tai jos asiakkaiden yhteydenotot tapahtuvat myös toimihenkilön työajan ulkopuolella, liitot suosittelevat, että yritykset kehittävät tarpeen mukaan tilanteisiin toimivia menettelytapoja kuormituksen vähentämiseksi, esimerkiksi sopivat paikallisesti päivystysringistä.

3. Jos toimihenkilön työtehtäviin kuuluu toistuvasti antaa vapaa-aikanaan toimintaohjeita puhelimitse, on tästä maksettavasta korvauksesta ensisijaisesti sovittava erikseen. Mikäli korvauksesta ei ole sovittu, maksetaan korvausta 20 euroa kuukaudessa.

Siirtymäsäännös:

Mikäli em. korvaus on sovittu osaksi toimihenkilön kokonaispalkkaa 30.9.2007 mennessä, ei tämän määräyksen voimaantulo muuta tuota sopimusta.

Soveltamisohje:

Puhelimitse annettaviin toimintaohjeisiin liittyvät mahdolliset epäselvyydet selvitetään työnantajan ja toimihenkilön välillä. Tarvittaessa näihin liittyviä kysymyksiä voidaan käsitellä myös liittojen välillä.

20 § Palkkamääräykset

1. Toimihenkilön palkka on kuukausipalkka, ellei muuta sovita. Palkka määräytyy toimen vaativuuden arvioinnin perusteella. Liite 1.
2. Mikäli toimihenkilö hoitaa tilapäisesti oman toimensa ohella toisen henkilön tehtäviä, näistä tehtävistä maksettavasta 14–35 prosentin sijaisuuskorvauksesta sovitaan ennen sijaisuuden alkamista. Sijaisuuskorvausta ei makseta harjoittelijoille eikä alle kahden viikon sijaisuuksista.
3. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5. Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 158. Osakuukauden palkka saadaan kertomalla päiväpalkka palkkaan oikeuttavilla päivillä, jos niitä on alle 13 ja vähentämällä kuukausipalkasta poissaolujen työpäivien palkka, jos palkkaan oikeuttavia päiviä on vähintään 13.

21 § Sairausajan palkka

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

1. Toimihenkilön on ilmoitettava viipymättä työkyvyttömyydestään ja sen arvioidusta kestosta.
2. Toimihenkilön on esitettävä vaadittaessa työkyvyttömyydestään työnantajan hyväksymä lääkärintodistus.
3. Jos työnantaja ei hyväksy toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa hänet toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa tästä aiheutuvan lääkärintodistuspalkkion.

Sairausajan palkanmaksun edellytykset

4. Toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkkaa luontoisetuineen, jos hän on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön eikä ole aiheuttanut työkyvyttömyytään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella eikä ole työ sopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautta.

Palkkaa maksetaan työpäiviltä, jotka sisältyvät alla mainittuihin jaksoihin seuraavasti:

Työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti	Palkallisen jakson pituus vähintään
1 kk, mutta alle 5 v.	28 kalenteripäivää
vähintään 5 v. tai kauemmin	90 kalenteripäivää

5. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut sairausajan palkkaa tai jäljempänä mainittua äitiys- tai isyysvapaa-ajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Vähennysoikeus ei koske toimihenkilön itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei makseta tai se maksetaan vähäisempänä toimihenkilöstä johtuvasta syystä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee maksamatta jääneellä määrällä.

Saman sairauden uusiutuminen

6. Toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluustaan, aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan siten kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitetuin tavoin uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain 8. luvun 7 §:n tarkoittamalta omavastuujalta.

22 § Lääkärintarkastukset

Palkanmaksun edellytykset

1. Toimihenkilöllä on oikeus käydä työaikanaan seuraavissa tarkastuksissa ja tutkimuksissa edellyttäen, että ne on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttäten:

a. Sairaus

Sairauden vuoksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä laboratorio- tai röntgentutkimus tai syöpäsairauden edellyttämä hoito, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella.

b. Äkillinen hammassairaus

Äkillisen hammassairauden hoitotoimen ajalta jos:

- hammassairaus ennen hoitoa aiheuttaa työkyvyttömyyden
- hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana
- hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyiden

c. Raskaus

Toimihenkilön käydessä työ sopimuslain 4:8.2 §:ssä tarkoitetuissa synnytystä edeltävissä tutkimuksissa.

d. Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

1. Toimihenkilön käydessä työhön liittyvissä lakisääteisissä ja työnantajan edellyttämässä tarkastuksissa ja tutkimuksissa.
2. Työnantaja maksaa em. tutkimuksiin lähetetylle toimihenkilölle matkustamiseen käytettyä ajalta ansionmenetyksen säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Välttämättömät matkakustannukset ja päivärahat maksetaan tämän työehtosopimuksen 25 §:n mukaisesti.
3. Vapaa-aikana tapahtuvista tutkimuksista suoritettavasta korvauksesta työnantaja ja toimihenkilö sopivat erikseen.

23 § Perhevapaan palkka

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan 1.3.2025 alkaen.

1. Toimihenkilölle maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittaman raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhteensä 72 arkipäivältä, josta 40 arkipäivää kohdistuu raskausvapaalle ja 32 arkipäivää vanhempainvapaalle.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen 32 ensimmäiseltä arkipäivältä.

2. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiotilanteessa 12 kuukautta ennen hoitoonottamista.
3. Milloin toimihenkilö, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § 3 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, adoptoi alle kouluikäisen lapsen, hänelle maksetaan adoptioon välittömästi liittyvän 32 arkipäivän pituinen yhdenjaksoinen palkallinen vapaa.
4. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

24 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Palkka- ja muita etuja ei vähennä työpäivänä tapahtuva lyhyt poissaolo, joka johtuu:
 - lapsen, puolison, sisarusten, isovanhempien tai omien ja puolison vanhempien kuolemasta
 - perheen piirissä sattuneesta äkillisestä sairastapauksesta

Lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan pääsääntöisesti 1–3 päivää kestävää poissaoloa, ellei työnantajan ja toimihenkilön välillä sovita pidemmästä palkallisesta poissaolosta. Myös eri taloudessa asuvalla lapsen vanhemmalla on oikeus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon lapsensa sairastuessa. Sairasta lasta voi palkallisesti hoitaa vain toinen vanhemmista kerrallaan.

2. Palkka- ja muita etuja ei vähennä työpäiväksi sattuva toimihenkilön 50- ja 60-vuotis-päivä, vihkiäispäivä eikä parisuhteen rekisteröintipäivä.
3. Palkka- ja muita etuja ei myöskään vähennetä toimihenkilön osallistuessa STTK:n ja Ammattiliitto Pron edustajistojen ja hallitusten kokouksiin.

4. Toimihenkilön osallistuessa kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisten tai kunnallisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn toimihenkilölle maksetaan palkan ja ansionmenetyksen erotus annettuaan selvityksen ansionmenetyskorvauksestaan.
5. Toimihenkilölle maksetaan kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus.

VI MATKAT

25 § Matkustaminen

1. Työnantajan edellyttämistä työmatkoista maksettavat korvaukset (päivärahat ja matkakustannukset) ja maksuperusteet (aikarajat) määräytyvät verohallituksen päätöksen tai yrityksen vastaavantasaisen matkustussäännön mukaan.
2. Matkakustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa selvittää ennen matkalle lähtöä.
3. Jos toimihenkilö matkustaa työnantajan määräyksestä työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä.
4. Jos toimihenkilön työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista, matkustamiseen käytetyltä ajalta ei makseta korvausta, ellei toisin sovita.

Kun toimihenkilö itse päättää matkoistaan ja työaikansa käytöstä, matkustamiseen käytetyltä ajalta ei makseta korvausta, ellei toisin sovita.

5. Päivä- ja ruokarahasta sekä matkustamiseen käytetystä ajasta voidaan sopia erillinen kiinteä kuukausikorvaus.

VII KOULUTUS

26 § Koulutustilaisuudet

1. Työnantajan lähettäessä toimihenkilön ammatilliseen koulutukseen, työnantaja maksaa palkan säännölliseltä työajalta ja korvaa matkakustannukset.

Luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun osallistuessa liittojen välisen koulutus-työryhmän kurssiluettelossa mainittuun ammattiyhdistyskoulutukseen, työnantaja maksaa palkan säännölliseltä työajalta.
2. Jos koulutus tapahtuu toimihenkilön vapaa-aikana, sovitaan tämän korvaamisesta ennen koulutuksen alkamista.
3. Koulutustilaisuuksiin käytetyltä matka-ajalta ei makseta matka-ajan palkkaa.

VIII VUOSILOMA

27 § Vuosiloma

1. Vuosilomaan sovelletaan vuosilomalakia, ellei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu.
2. Vuosilomapalkka voidaan sovittaessa maksaa yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

28 § Lomaraha

1. Lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta.
2. Lomaraha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä tai yrityksessä sovitulla tavalla.
3. Lomaraha maksetaan lomakorvauksesta, kun
 - toimihenkilö siirtyy eläkkeelle
 - toimihenkilö palaa asianmukaisesti töihin suorittamasta asevelvollisuutta, lomaraha maksetaan siitä vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin palvelukseen astuessa
 - toimihenkilön työsuhde päättyy lomakautena (2.5.–30.9.) muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaaisuuden vuoksi, lomaraha maksetaan tällöin vain päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

IX LUOTTAMUSHENKILÖ

29 § Luottamushenkilö

1. Luottamushenkilölle maksetaan korvausta seuraavasti:

Toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus 1.4.2024 alkaen	Kuukausikorvaus 1.7.2025 alkaen	Kuukausikorvaus 1.6.2027 alkaen
3–9	70	72	74
10–24	101	104	106
25–50	135	138	141
51–100	190	195	200
101–200	231	237	243
201–400	271	278	285
yli 400	303	311	318

2. Milloin varaluottamushenkilö tehtyään asianmukaisen ilmoituksen työnantajalle hoi-
taa luottamushenkilön tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, korvaus maksetaan
hänelle jakamattomana ko. kuukauden ajalta.
3. Korvaus määräytyy tammikuun 1. päivän toimihenkilömäärän mukaan.

X ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

30 § Työsuojeluvaltuutettu

1. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan korvausta seuraavasti:

Toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus 1.4.2024 alkaen	Kuukausikorvaus 1.7.2025 alkaen	Kuukausikorvaus 1.6.2027 alkaen
3–9	50	51	52
10–24	71	73	75
25–50	95	97	99
51–100	135	138	141
101–200	164	168	172
201–400	189	194	199
yli 400	213	218	223

2. Korvaus määräytyy tammikuun 1. päivän toimihenkilömäärän mukaan.
3. Jos sama toimihenkilö toimii sekä luottamushenkilönä että työsuojeluvaltuutettuna,
maksetaan hänelle joko luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun korvaus riippuen
siitä kumpi on suurempi.

31 § Paikallinen sopiminen

1. Paikallisessa sopimisessa noudatetaan seuraavaa:

- sopijapuolina voivat olla työnantaja ja toimihenkilö / luottamushenkilö
- sopimus on tehtävä kirjallisesti
- sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi, toistaiseksi tehty voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla, ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu

32 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja ottaa ryhmähenkivakuutuksen siten, kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

33 § Ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla

1. Työntekijän niin pyytäessä työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista.

34 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut

1. Ammattiliitto Pro ry:n jäsenmaksu peritään palkasta toimihenkilön annettua valtuutuksen.

35 § Kokoontumisoikeus

1. Ammattiliitto Pro ry:n yhdistykset voivat työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikalla työsuhteasioista edellyttäen, että kokousjärjestelyistä ja menettelytavoista soviin etukäteen työnantajan kanssa.

36 § Neuvottelujärjestys ja työrauha

1. Tätä sopimusta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja toimihenkilöiden tai heidän luottamushenkilönsä kesken. Ellei näissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, osapuolet laativat erimielisyyksien ja toimittavat sen allekirjoittajaliitoille. Elleivät liitot pääse yksimielisyyteen, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen sen voimassa ollessa, ovat kiellettyjä.

37 § Sopimuksen voimassaolo

1. Sopimus on voimassa 1.3.2025 alkaen 29.2.2028 saakka.

Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa sopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

Helsingissä 28. päivänä maaliskuuta 2025

KIINTEISTÖTYÖNANTAJAT RY

AMMATTILIITTO PRO RY

LIITE 1

PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

1. Toimen vaativuuden arviointi ja vaativuuden mukainen vähimmäispalkka määritellään Kiinteistöalan toimihenkilöiden toimen vaativuusjärjestelmän ja vähimmäispalkkatalukon avulla seuraavasti:

- Toimen vaativuus arvioidaan (pisteytetään) siihen sisältyvien yksittäisten tehtävien muodostaman kokonaisuuden (toimen) vaativuuden perusteella.
- Arviointi suoritetaan toimen edellyttämän
 - 1) vastuun laajuuden ja merkittävyyden
 - 2) osaamisen,
 - 3) vuorovaikutuksen tason sekä
 - 4) luovuuden perusteella.
- Arvioinnin perusteella toimen vaativuus sijoitetaan vähimmäispalkkatalukon asianomaiselle vähimmäispalkkatasolle, joita on yhteensä 16.
- Toimien vaativuusjärjestelmä määrittelee vain kyseisen tehtävän vaativuuden, ei henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Vaativuuden arviointi suoritetaan ensisijaisesti yhteistyössä työnantajan ja luottamushenkilön kanssa. Jos yrityksessä ei ole luottamushenkilöä, työnantaja selvittää pisteytyksen perusteet toimihenkilölle. Työnantaja vastaa vaativuusluokituksen oikeellisuudesta.

- Vähimmäispalkkojen taso on määritelty siten, että se mahdollistaa yrityskohtaisen henkilöstön palkitsemisen ja kannustamisen.
 - Toimihenkilöllä on pyynnöstä oikeus saada palkkaerittely.
2. Henkilökohtaisten työsuoritusta edistävien ominaisuuksien perusteella maksettavan palkan perusteesta ja määrästä päätetään yrityskohtaisesti. Maksamisen perusteet ovat avoimet ja tasapuoliset.

Henkilökohtaisella pätevyydellä käsitetään kaikkia niitä työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla on välittömästi tai välillisesti merkitystä tehtävän suorittamiselle.

Pätevyyttä verrataan suhteessa työn vaativuuteen. Hyvää pätevyyttä ja hyviä työsuorituksia esiintyy kaikilla vaativuustasoilla.

Pätevyystekijöiden tulee olla oikeudenmukaisia ja kannustavia ja niille voidaan asettaa ainakin seuraavat edellytykset:

- liittyy työhön, esiintyy kaikissa tarkasteltavissa työsuorituksissa
- on nähtävissä, mitattavissa ja on itsenäinen muuttuja
- henkilön pitää voida vaikuttaa tekijään

Tasapuolisuus ja johdonmukaisuus edellyttävät, että yrityksessä käytetään järjestelmällistä pätevydenluokitusta. Pätevyystekijöiden valinta ja niiden painotus määritellään yrityksen tavoitteista lähtien.

Toimihenkilön henkilökohtainen pätevyys määräytyy toimihenkilön pätevyden ja työsuorituksen perusteella. Liitot ovat laatineet mallijärjestelmiä, joista yritys voi valita käyttöönsä jonkun sellaisenaan tai yrityksen olosuhteisiin sovellettuna. Yritys voi käyttää myös muita arviointijärjestelmiä. Pätevyystekijöiden valinta ja niiden painotus määritellään yrityksen tarpeista lähtien.

Uuden toimihenkilön henkilökohtaisen palkan osuus määritellään viimeistään puolen vuoden kuluttua toimihenkilön työsuhteen alkamisesta.

Henkilön pätevyyttä arvioidaan aina suhteessa hänen senhetkiseen tehtäväänsä. Mikäli tehtävä muuttuu, on henkilön pätevyys arvioitava uudelleen. Pätevyyttä vastaava osuus henkilökohtaisesta kokonaispalkasta voi tällaisessa tilanteessa muuttua.

Yrityskohtaisesti henkilökohtaisen pätevyyden mukaan määräytyvien palkanosien summien tulee olla vähintään 6 % kaikkien palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien toimihenkilöiden vaativuuteen perustuvien palkanosien summasta. Tarkastelussa jätetään huomioimatta toimihenkilöiden henkilökohtaiset palkanosat siltä osin kuin ne ylittävät 30 %. Nämä määräykset koskevat yrityksiä, joiden palveluksessa on vähintään kymmenen työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa toimihenkilöä. Toteutuminen tarkistetaan vuosittain ja siitä annetaan tieto luottamusmiehelle.

Toimihenkilöllä on oikeus tietää toimensa vaativuusluokitus sekä henkilökohtainen palkanosuus ja sen määräytymisen perusteet, tulokset ja vaikutukset. Toimihenkilöiden luottamusmiehelle annetaan selvitys arviointien suorittamisesta ja palkkauksellisista vaikutuksista vuosittain.

Siirtymämääräys

Ensimmäinen pätevyyden arviointi tulee tehdä vuoden 2011 loppuun mennessä (pl. uudet toimihenkilöt). Mikäli toimihenkilön palkka jo ylittää vaativuuden luokitteluun perustuvan taulukkopalkan, voidaan taulukkopalkan ylittävä palkanosa kokonaan tai osittain käyttää henkilökohtaisen palkanosan muodostamiseen.

KIINTEISTÖALAN TOIMIHENKILÖIDEN TOIMEN VAATIVUUSJÄRJESTELMÄ

Vastuun laajuus ja merkittävyys

Tehtävä on sitä vaativampi, mitä enemmän siihen kuuluu vastuuta, mitä laajempi on alue ja mitä itsenäisempi on harkintavalta.

	Pisteet
Toimenhaltija osallistuu palveluprosessiin suorittamalla yksittäisiä tehtäviä ohjeen mukaan.	21
Toimenhaltija osallistuu palveluprosessiin suorittamalla vaativampia tehtäväkokonaisuuksia yleisluontoisten ohjeiden mukaan.	22
Toimenhaltija järjestää ja hoitaa itsenäisesti oman tehtäväalueensa käytännön ja toimintaperiaatteiden mukaan.	23
Toimenhaltija osallistuu edellisen lisäksi aktiivisesti toimintavaihtoehtojen arviointiin, kehittämiseen ja päätöksentekoon tulosalueen tasolla. Tulosalue voidaan rinnastaa hallinnolliseen osastoon.	24
Toimenhaltija vastaa pienen tulosalueen toiminnan suunnittelusta, organisoinnista, toiminnasta ja valvonnasta.	25
Toimenhaltija vastaa merkittävän tulosalueen toiminnan suunnittelusta, organisoinnista, toiminnasta ja valvonnasta.	26
Toimenhaltija vastaa hyvin merkittävän tulosalueen toiminnan suunnittelusta, organisoinnista, toiminnasta ja valvonnasta.	27

Osaaminen

Tehtävä on sitä vaativampi, mitä enemmän sen hyvä hoitaminen edellyttää harjaantumista ja koulutusta.

Tehtävän hoitaminen edellyttää:	Pisteet
Parin kuukauden harjaantumista palveluprosesseihin.	12
Ammatillista tai yleissivistävää koulutusta ja lyhyehköä harjaantumisjaksoa.	13
Ammatillista tai yleissivistävää koulutusta ja pitkäaikaista harjaantumista.	14
Syvällistä ammatillista erikoistumista.	15

Vuorovaikutus

Tehtävä on sitä vaativampi, mitä enemmän sen hyvä hoitaminen edellyttää kommunikointia ja muihin vaikuttamista.

Tehtävän hoitaminen edellyttää:	Pisteet
Tavanomaista kommunikointia ja yhteistoimintaa.	1
Syvällistä kommunikointia ja yhteensovittamista kollegojen tai yhteistoimintaverkoston kanssa. Myyntitehtävässä tavanomaista asiakaspalvelua; ystävällisyyttä, palveluhenkeä.	2
Vaikuttamista kommunikoimalla. Työnjohto, koulutustyö, esitelmöinti jne. Myyntitehtävässä aktiivista myyntityötä; vaikuttamista asiakkaan valintoihin.	3
Neuvottelu- ja henkilöjohtamistaitoa. Sitouttamista. Myyntitehtävässä asiakassuhteiden rakentamista. Sitouttamista.	4

Luovuus

Tehtävä on sitä vaativampi, mitä enemmän tehtävässä pitää poiketa tutuista menettelytapoista ja luoda uutta.

	Pisteet
Työ hoidetaan menettelyohjeiden mukaan.	1
Tehtävän hoitaminen edellyttää menettelytapojen soveltuvuuden harkintaa ja tilanteeseen sopivan ratkaisun valitsemista.	2
Tehtävän hoitaminen edellyttää tilanteen arviointia ja uusien ratkaisujen tai menettelytapojen löytämistä.	3

KIINTEISTÖALAN TOIMIHENKILÖIDEN TOIMEN VAATIVUUSJÄRJESTELMÄN VÄHIMMÄISPALKKATAULUKKO

1.4.2024 ALKAEN

Pisteluku	Palkkausryhmä	Euroa/kk
35	2	1780
36	3	1871
37	4	1970
38	5	2073
39	6	2183
40	7	2300
41	8	2423
42	9	2555
43	10	2691
44	11	2842
45	12	3002
46	13	3171
47	14	3353
48	15	3542
49	16	3746

1.7.2025 ALKAEN

Pisteluku	Palkkausryhmä	Euroa/kk
35	2	1825
36	3	1918
37	4	2019
38	5	2125
39	6	2238
40	7	2358
41	8	2484
42	9	2619
43	10	2758
44	11	2913
45	12	3077
46	13	3250
47	14	3437
48	15	3631
49	16	3840

1.6.2026 ALKAEN

Pisteluku	Palkkausryhmä	Euroa/kk
35	2	1878
36	3	1974
37	4	2078
38	5	2187
39	6	2303
40	7	2426
41	8	2556
42	9	2695
43	10	2838
44	11	2997
45	12	3166
46	13	3344
47	14	3537
48	15	3736
49	16	3951

1.6.2027 ALKAEN

Pisteluku	Palkkausryhmä	Euroa/kk
35	2	1923
36	3	2021
37	4	2128
38	5	2239
39	6	2358
40	7	2484
41	8	2617
42	9	2760
43	10	2906
44	11	3069
45	12	3242
46	13	3424
47	14	3622
48	15	3826
49	16	4046

LIITE 2

ETÄTYÖ

Tämä etätyöliite on tarkoitettu tarpeen mukaan hyödynnettäväksi työpaikoilla. Kyse ei ole työehtosopimuksen osasta tai suosituksesta, vaan listauksesta aiheeseen liittyviä asioita, joita yrityksessä voidaan tarvittaessa hyödyntää.

Etätyöllä tarkoitetaan yleensä kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävää työtä. Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksen omien sääntöjen asettamissa puitteissa. Etätyö tarjoaa mahdollisuuden työn tuottavuuden ja työelämän laadun parantamiseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen, työssä jaksamiseen, työ- ja asuinpaikan joustavampaan sijoittumiseen ja työmatkakustannusten sekä työmatkoihin käytettävän ajan vähenemiseen.

Etätyötä tekeväälle toimihenkilölle selvitetään etätyössä noudatettavat ohjeet ja käytännöt. Esimerkiksi työskentelytapoihin ja yhteydenpitoon liittyviä asioita käydään läpi tarvittavilta osin. Jos toimihenkilö tekee säännöllisesti etätyötä, voi olla suositeltavaa, että työnantaja antaa etätyössä noudatettavat säännöt kirjallisesti. Säännöissä voidaan mainita esimerkiksi etätyönä tehtävä työ, etätyön tekemisen ehdot ja kesto. Säännöt voidaan antaa määräaikkaisina tai toistaiseksi voimassa olevina ja niissä on hyvä mainita myös se, mitä ilmoitusaikaa noudattaen työnantaja voi keskeyttää etätyön tekemisen. Etätyön keskeytyessä toimihenkilö palaa varsinaiseen työntekopaikkaansa.

Osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa on suositeltavaa huomioida etätyön erityiset työsuojeluvaarat ja haitat sekä etätyöskentelyolosuhteet. Toimihenkilö on velvollinen noudattamaan etätyötä tehdessään työnantajan antamia yleisiä työturvallisuusohjeita. Työnantaja selvittää vakuutustensa soveltumisen etätyöhön.

Laajamittaisella etätyöllä voi olla vaikutusta työyhteisön toimivuuteen. Etätyössä on suositeltavaa huolehtia riittävästä tiedonkulusta. Yrityksen tavanomaisen tiedottamisen lisäksi voidaan hyödyntää yrityksessä käytössä olevia sähköisiä alustoja.

LIITE 3

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Läsnä

Kiinteistötyönantajat ry

Pia Gramén

Katariina Tirri

Anna Vantunen

Carita Törnqvist

Ammattiliitto Pro ry

Minea Pyykönen

Niko Simola

Sanna Nurminen

Jyrki Suihkonen

Emma Hakasalo

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Sopimus on voimassa 1.3.2025 – 29.2.2028 (36 kuukautta). Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa sopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkankorotukset

Vuosi 2025

Toimihenkilöiden palkkoja luontoisetuineen korotetaan 2,5 % suuruisella yleiskorotuksella 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Taulukkopalkkoja korotetaan 2,5 % 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Iltta-, iltavuoro-, yö- ja yövuorolisiä korotetaan 2,5 % 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 2,5 % 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2026

Toimihenkilöiden palkkoja luontoisetuineen korotetaan 2,9 % suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Taulukkopalkkoja korotetaan 2,9 % 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2027 (ellei sopimusta ole irtisanottu)

Toimihenkilöiden palkkoja luontoisetuineen korotetaan 2,4 % suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Taulukkopalkkoja korotetaan 2,4 % 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Iltta-, iltavuoro-, yö- ja yövuorolisiä korotetaan 2,4 % 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 2,4 % 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Muut asiat

3. Työsuhteen päätyminen

Muutetaan 4 §:n 6. kohta kuulumaan seuraavasti:

Takaisinottovelvollisuuden alueellinen rajaaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettu takaisinottovelvollisuus rajoittuu työvoimaviranomaisen määrittämään työssäkäyntialueeseen edellyttäen, että asiasta sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä, asiasta voidaan sopia työnantajan ja kaikkien toimihenkilöiden kesken yhdessä.

4. Työsuhteen päätyminen

Lisätään 4 §:ään 6. kohdan jälkeen uusi väliotsikko Lomauttaminen.

5. Työsuhteen päätyminen

Lisätään 4 §:ään uusi kohta 7. kuulumaan seuraavasti:

Työntarjoamisvelvollisuuden alueellinen rajaaminen määräaikaisissa lomautuksissa

Määräaikaisen lomauttamisen perusteet ovat muutoin työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaiset, mutta työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee vain samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa työtä.

6. Työsuhteen päätyminen

Siirretään yt-lain mukainen neuvotteluesitysaika allekirjoituspöytäkirjasta 4 §:ään ja uuteen kohtaan 8. seuraavasti:

YT-lain mukainen neuvotteluesitysaika

Työnantajan lomauttaessa työntekijöitä, neuvotteluesityksen antamisaika 5 päivää sisältyy kokonaisneuvottelu aikaan.

7. Hälytysluontoinen työ, varallaolo ja puhelinohjeet

Lisätään kohtaan 2. uusi kolmas momentti:

Jos toimihenkilön alaisina työskentelevät työntekijät tekevät työtään useammassa vuorossa tai jos asiakkaiden yhteydenotot tapahtuvat myös toimihenkilön työajan ulkopuolella, liitot suosittelevat, että yritykset kehittävät tarpeen mukaan tilanteisiin toimivia menettelytapoja kuormituksen vähentämiseksi, esimerkiksi sopivat paikallisesti päivystysringistä.

8. Sairausajan palkka

Sairausajan palkanmaksuedellytykset

Muutetaan 4. kohdan 2 kappaleen sairausajan palkallisen jakson pituuksia seuraavasti:

Palkkaa maksetaan työpäiviltä, jotka sisältyvät alla mainittuihin jaksoihin seuraavasti:

Työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti	Palkallisen jakson pituus vähintään
1 kk, mutta alle 5 v.	28 kalenteripäivää
vähintään 5 v. tai kauemmin	90 kalenteripäivää

9. Äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkka

Muutetaan 23 § kuulumaan seuraavasti:

23 § Perhevapaan palkka

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan 1.3.2025 alkaen.

1. Toimihenkilölle maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittaman raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhteensä 72 arkipäivältä, josta 40 arkipäivää kohdistuu raskausvapaalle ja 32 arkipäivää vanhempainvapaalle.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen 32 ensimmäiseltä arkipäivältä.

2. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiotilanteessa 12 kuukautta ennen hoitoonottamista.

3. Milloin toimihenkilö, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § 3 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, adoptoi alle kouluikäisen lapsen, hänelle maksetaan adoptioon välittömästi liittyvänä 32 arkipäivän pituinen yhdenjaksoinen palkallinen vapaa.

4. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi

ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

10. Uusi pykälä 33 §: Ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla

Siirretään allekirjoituspöytäkirjasta uudeksi pykäläksi 33 §:

Ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla

Työntekijän niin pyytäessä työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista.

11. Uusi liite 2: Etätyö

Siirretään allekirjoituspöytäkirjasta työehtosopimuksen liitteeksi 2:

Etätyö

Tämä etätyöliite on tarkoitettu tarpeen mukaan hyödynnettäväksi työpaikoilla. Kyse ei ole työehtosopimuksen osasta tai suosituksesta, vaan listauksesta aiheeseen liittyviä asioita, joita yrityksessä voidaan tarvittaessa hyödyntää.

Etätyöllä tarkoitetaan yleensä kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävää työtä. Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksen omien sääntöjen asettamissa puitteissa. Etätyö tarjoaa mahdollisuuden työn tuottavuuden ja työelämän laadun parantamiseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen, työssä jaksamiseen, työ- ja asuinpaikan joustavampaan sijoittumiseen ja työmatkakustannusten sekä työmatkoihin käytettävän ajan vähenemiseen.

Etätyötä tekeväälle toimihenkilölle selvitetään etätyössä noudatettavat ohjeet ja käytännöt. Esimerkiksi työskentelytapoihin ja yhteydenpitoon liittyviä asioita käydään läpi tarvittavilta osin. Jos toimihenkilö tekee säännöllisesti etätyötä, voi olla suositeltavaa, että työnantaja antaa etätyössä noudatettavat säännöt kirjallisesti. Säännöissä voidaan mainita esimerkiksi etätyönä tehtävä työ, etätyön tekemisen ehdot ja kesto. Säännöt voidaan antaa määräaikaikaisina tai toistaiseksi voimassa olevina ja niissä on hyvä mainita myös se, mitä ilmoitusaikaa noudattaen työnantaja voi keskeyttää etätyön tekemisen. Etätyön keskeytyessä toimihenkilö palaa varsinaiseen työntekopaikkaansa.

Osana työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa on suositeltavaa huomioida etätyön erityiset työsuojeluvaarat ja haitat sekä etätyöskentelyolosuhteet. Toimihenkilö on velvollinen noudattamaan etätyötä tehdessään työnantajan antamia yleisiä työturvallisuusohjeita. Työnantaja selvittää vakuutustensa soveltumisen etätyöhön. Laajamittaisella etätyöllä voi olla vaikutusta työyhteisön toimivuuteen. Etätyössä on suositeltavaa huolehtia riittävästä tiedonkulusta. Yrityksen tavanomaisen tiedottamisen lisäksi voidaan hyödyntää yrityksessä käytössä olevia sähköisiä alustoja.

12. Palkkausjärjestelmää koskeva työryhmä

Liitot perustavat työryhmän, jonka tavoitteena on sopimuskauden aikana arvioida nykyisen palkkausjärjestelmän nykytilaa, toimivuutta ja käytettävyyttä.

13. Työryhmä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi

Liitot laativat sopimuskauden aikana yhteisen ohjeistuksen työpaikoille häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi ja mahdollisten häirintätilanteiden selvittämiseksi.

14. Rinnakkaissopimukset

Osapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, ettei sopimuksen soveltamispiirissä tehdä rinnakkaissopimuksia.

15. Pöytäkirjakappaleet

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

16. Pöytäkirjan tarkistus

Pöytäkirja katsotaan kunkin sopijapuolen allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi ja työehtosopimus voimaan saatetuksi.

Helsingissä 28.3.2025

KIINTEISTÖTYÖNANTAJAT RY

AMMATTILIITTO PRO RY

