



Sivistystyönantajat ry:n, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välisen Yliopistojen yleistä työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi teen seuraavan

## sovintoehdotuksen

Sivistystyönantajat ry, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Ammattiliitto Pro ry uudistavat Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen liitteessä todetuin muutoksin.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan. Hylätty sovintoehdotus ei toimi jatkoneuvottelujen pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa.

Vastaukset sovintoehdotukseen jätetään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistolla keskiviikkona 21.5.2025 klo 11.

Helsingissä 19. päivänä toukokuuta 2025

Anu Sajavaara  
Valtakunnansovittelija

LIITE: Yliopistojen yleinen työehtosopimus 21.5.2025-31.3.2028

**YLIOPISTOJEN YLEINEN TYÖEHTOSOPIMUS****1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo**

Työehtosopimus tulee voimaan 21.5.2025, kun osapuolten hallinnot ovat sen hyväksyneet, ja on voimassa 31.3.2028 asti.

Sopimuksen osapuolet tarkastelevat 31.12.2026 mennessä sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa tämä sopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti sopijaosapuolille viimeistään 31.1.2027.

Sopimus jatkuu 1.4.2028 jälkeen vuoden aina kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Irtisanomisesta huolimatta tämä sopimus on voimassa, kunnes neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta on yhteisesti todettu päättyneiksi tai kunnes neuvotteluosapuoli kirjallisesti ilmoittaa siitä sopimuksen muille osapuolille.

**2. Palkkojen korottaminen sopimuskaudella 2025–2028****2.1. Korotukset**

Korotukset tulevat voimaan korotuspäivästä tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

- yleiskorotus 2,5 % 1.7.2025 lukien
- yleiskorotus 2,2 % 1.6.2026 lukien
- yleiskorotus 2,0 % 1.6.2027 lukien
  
- paikallinen erä 0,3 % 1.12.2026 lukien
- paikallinen erä 0,4 % 1.12.2027 lukien
  
- järjestelyerä 0,4 % 1.1.2027 lukien (ks. 2.7 kohta)

**2.2.** Euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) sekä SA:n rahoittamia akatemiaprofessorien ja -tutkijoiden euromääräisiä palkkoja korotetaan seuraavasti: 1.8.2025 lukien 2,5 %, 1.7.2026 lukien 2,9 % ja 1.7.2027 lukien 2,4 %.

**2.3.** Helsingin yliopiston eläinsairaalaan koskevien määräysten (9 luku) 7–8 §:ssä olevia euromääräisiä korvauksia korotetaan seuraavasti: 1.7.2025 lukien 2,5 %, 1.6.2026 lukien 2,2 % ja 1.6.2027 2,0 %.

**2.4.** Harjoittelukoulujen luokanvalvojan tehtävistä vuosiluokilla 7.–9. maksettavaa palkkiota ja opiskelijoiden valintakokeiden arviointityöhön osallistuvalla opettajalle maksettavaa korvausta korotetaan seuraavasti: 1.7.2025 lukien 2,5 %, 1.6.2026 lukien 2,2 % ja 1.6.2027 lukien 2,0 %.

**2.5.** Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan seuraavasti: 1.7.2025 lukien 2,5 %, 1.6.2026 lukien 2,9 % ja 1.6.2027 lukien 2,4 %.

## **2.6. Paikallinen erä**

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

Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan, mukaan lukien toistaiseksi voimassa olevat vaativuuslisät, tai henkilökohtaiseen palkanosaan.

Työnantaja keskustelee pääluottamusmiesten kanssa paikallisen erän käyttö- ja jakoperusteista ennen kuin työnantaja pyytää esihenkilöiltä jakoperusteiden mukaisia esityksiä. Tehtävän vaativuustasoihin kohdistuvat esitykset käsitellään arviointiryhmässä.

Paikallisen erän jakamisen jälkeen pääluottamusmiehelle annetaan tieto, miten erä on kohdennettu tehtävän vaativuustasoihin, vaativuuslisiin ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Lisäksi annetaan tieto erän kohdentumisesta vaativuustasoinnain sekä lukumäärä, kuinka monelle henkilölle erä on kohdennettu.

## **2.7. Järjestelyerä 1.1.2027**

Palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmässä ja harjoittelukoulujen työaika- ja palkkaustyöryhmässä kehittämiseen käytetään kummassakin 0,4 prosenttia. Mahdolliset järjestelmämuutokset tulevat voimaan 1.1.2027. Järjestelyerä käytetään palkkausjärjestelmäkohtaisesti eli erikseen opetus- ja tutkimushenkilöstön, muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön sekä harjoittelukoulujen osalta.

Mikäli työryhmässä ei päästä ratkaisuun määräajassa ja jollei muuta sovita, jaetaan sen työhön varattu järjestelyerä 0,4 prosenttia paikallisena eränä työnantajan päättämällä tavalla 1.12.2026 lukien. Erä voidaan jakaa tehtäväkohtaiseen palkanosaan, mukaan lukien toistaiseksi voimassa olevat vaativuuslisät, tai henkilökohtaiseen palkanosaan.

### **3. Suositukset**

Osapuolet suosittelivat, että työnantaja ja työntekijät pyrkivät yhdessä edistämään joustavien työaikajärjestelmien käyttöä.

Osapuolet suosittavat, että yliopistokohtaisesti tarkastellaan mahdollisuuksia järjestelmään, jossa työntekijällä on oikeus omalla ilmoituksellaan olla sairautensa vuoksi poissa työstä enintään viisi päivää.

### **4. Yliopistojen työehtosopimuksen tulevaisuushanke 2025–2030**

Hankkeen tavoitteena on luoda osapuolille yhteistä kuvaa yliopistoissa tehtävän työn tulevaisuudesta. Hankkeen avulla vahvistetaan vuoropuhelua siitä, miten työ yliopistoissa tulee muuttumaan ja mitä se tarkoittaa työehtojen näkökulmasta. Toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa ja monet kehityskulut vaikuttavat eri tavoin yliopistossa tehtävään työhön. Tällaisia tunnistettuja muutosvoimia ovat mm. kansainvälistyminen, korkeakouluvisio ja tekoäly.

Hanke kokoaa näkymän suunnasta, mihin työskentelytapojen osalta ollaan jatkossa menossa ja mitä erilaiset uudet toimintatavat tarkoittavat mm. esihenkilötyön, itsensä johtamisen, työn järjestelyjen, uuden oppimisen sekä työssä kehittymisen kannalta. Yliopisto-opetuksen monimuotoisuus, kehittyvä oppimisympäristö, opiskelijoiden erilaiset oppimisen lähtökohdat sekä tutkimuksen ja tieteen autonomisen perustan vahvistaminen edellyttävät yhteistä tarkastelua työnantajilta ja palkansaajilta. Tavoitteena on kehittää työskentelykulttuuria yhteisön työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen tukemiseksi.

Hankkeessa tunnistetaan ja jaetaan hyviä käytänteitä, nostetaan esille muuttuvan yliopistokoulutuksen laadun elementtejä ja tavoitellaan yhteisen ymmärryksen syventämistä myös siitä, mitä tunnistetut tulevaisuuden kehityskulut edellyttävät työehtojen kehittämiseltä. Hanke on viisivuotinen ja sen toiminnassa hyödynnetään myös TYÖ 2030-hankkeen aineistoja.

Tarkemmat tavoitteet ja sopiva toteuttamistapa sekä vuoropuhelumuodot päätetään osapuolten välillä.

### **5. Työryhmät**

#### **5.1. Tilastotyöryhmä**

Tilastotyöryhmän tehtävänä on käsitellä yhteistä tietopohjaa sekä tilastojen tuottamiseen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Työryhmä tarkastelee ansiotilastojen yhteydessä käytettäviä palkkakäsitteitä ja muita käsitteitä sekä työehtosopimuksen ansiotilastoille asettamia vaatimuksia.

Työryhmä on yhteistyössä työehtosopimusneuvottelijoiden kanssa tilastojen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä sekä tarvittaessa antaa asiantuntija-apua yliopistoille tilastoyhteistyökysymyksissä. Kullakin osapuolella on oikeus tuoda haluamansa tilastollinen asia tilastotyöryhmän käsiteltäväksi.

Työryhmän kokousten käytännön järjestelyistä huolehtii Sivista.

## **5.2. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkausjärjestelmätyöryhmä**

Työryhmän tarkoituksena on kehittää yliopiston työehtosopimuksen 6 luvun palkkausjärjestelmiä koskevia määräyksiä. Työ käynnistyy 1.9.2025.

Työryhmässä kootaan yhteen osapuolten tunnistamat palkkausjärjestelmän muutostarpeet ja neuvotellaan toteutettavista muutoksista. Työnantajan tunnistamia muutostarpeita ovat esimerkiksi palkkausjärjestelmään liittyvän hallinnollisen työn keventäminen ja yksinkertaistaminen. Palkansaajapuolen tunnistamia muutostarpeita ovat esimerkiksi palkkauksen kannustavuuden ja palkkausjärjestelmän käytettävyyden parantaminen eri arviointijärjestelmissä. Muilta osin osapuolten tavoitteet täsmentyvät työryhmätyöskentelyn aikana.

Työryhmä voi käyttää työssään apuna ulkopuolisia palkkausjärjestelmäasiantuntijoita. Osapuolet sopivat tästä aiheutuneiden, mahdollisten kustannusten jaosta erikseen.

Työryhmä valmistelee järjestelmiä koskevien määräysten muutokset 31.8.2026 mennessä, jollei työryhmässä muuta sovita. Työryhmän neuvottelemat muutokset palkkausjärjestelmiin tulevat voimaan 1.1.2027, jollei työryhmässä toisin sovita. Työryhmä tarjoaa koulutusta tarpeen mukaan yliopistoille, arviointiryhmien jäsenille ja luottamusmiehillä sekä seuraa palkkausjärjestelmämuutosten käyttöönottoa.

Työryhmän kokousten käytännön järjestelyistä huolehtivat Juko, Pro ja JHL.

## **5.3. Harjoittelukoulujen työaika- ja palkkaustyöryhmä**

Työryhmän tarkoituksena on kehittää harjoittelukouluja koskevien määräysten (kirjan 2) palkkausjärjestelmää sekä työaikaa koskevia määräyksiä. Työryhmässä kootaan yhteen osapuolten tunnistamat muutostarpeet ja neuvotellaan toteutettavista muutoksista. Työ käynnistyy 1.9.2025.

Työryhmä valmistelee palkkausta, palkkausjärjestelmää sekä työaikaa koskevien määräysten muutokset 31.8.2026 mennessä, jollei työryhmässä muuta sovita. Työryhmän neuvottelemat muutokset tulevat voimaan 1.1.2027, jollei työryhmässä muuta sovita. Työryhmä tarjoaa koulutusta tarpeen mukaan harjoittelukouluille, arviointiryhmien jäsenille ja luottamusmiehillä sekä seuraa muutosten käyttöönottoa.

Työryhmän kokousten käytännön järjestelyistä huolehtivat Sivista.

## **6. Jatkuvan neuvottelun periaate**

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

## **7. Lainsäädäntömuutosten huomioiminen**

Osapuolet ovat kirjoittaneet 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaaauudistukseen 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.

## **8. Arviointiryhmien palkkiot**

Yliopistojen palkkausjärjestelmää koskevien määräysten mukaisen arviointiryhmän puheenjohtajalle ja jäsenelle maksetaan palkkiota, jonka määrä on jäsenelle 360 euroa ja puheenjohtajalle 720 euroa vuodelta. Palkkio maksetaan 12 kuukauden jaksolta jälkikäteen. Jos asianomainen ei ole jonkin kalenterikuukauden aikana osallistunut ryhmän työhön, palkkio maksetaan hänen sijastaan toimineelle laskien kalenterikuukautta kohti 1/12.

Mikäli henkilö toimii edellä tarkoitetussa tehtävässä kahdessa tai useammassa ryhmässä, palkkio maksetaan enintään kahdesta ryhmästä.

## **9. Kokonaistyöaikaa koskeva kokeilu (lisäpöytäkirja)**

Tämän sovintoehdotuksen liitteenä on kokonaistyöaikaa koskevaan kokeiluun liittyvä määräaikainen lisäpöytäkirja.

## **10. Työehtosopimukseen tehtävät muutokset**

- 10.1.** Työehtosopimuksen nimi muutetaan Yliopistojen työehtosopimukseksi.
- 10.2.** Osapuolten välillä on 14.5.2025 sovittu muista työehtosopimusmuutoksista lukuihin 1, 3, 4, 9 ja harjoittelukouluja koskeviin määräyksiin, (eivät ole tämän sovintoehdotuksen liitteenä).
- 10.3.** Luvun 5 stilistiset muutokset, joilla osapuolet eivät ole tarkoittaneet muuttaa työehtosopimuksen sisältöä tai tulkintaa, lukuun ottamatta 2 ja 4 §:iin tehtyjä sisällöllisiä muutoksia.

Muutetaan 5 lukua seuraavasti:

## 1 § Soveltamisala

~~Nämä määräykset kokonaistyöajasta koskevat yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöä, johon sovelletaan yliopistojen palkkausjärjestelmässä opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmää, jäljempänä mainituin poikkeuksin.~~

~~Näitä määräyksiä sovelletaan myös akatemiaprofessoreihin ja akatemiatutkijoihin työajan ja siirtymäsäännösten osalta.~~

~~Näitä määräyksiä ei kuitenkaan sovelleta niihin opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluihin henkilöihin, joiden työaikaa työnantajalla on työaikalain tarkoittamalla tavalla mahdollisuus työn luonteen ja suorittamispaikan vuoksi valvoa. Kukin yliopisto määrittelee tarvittaessa tällaiset sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle kuuluvat tehtävät.~~

Nämä määräykset kokonaistyöajasta koskevat yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöä, johon sovelletaan yliopistojen palkkausjärjestelmässä opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmää. Näitä määräyksiä sovelletaan akatemiaprofessoreihin ja akatemiatutkijoihin työajan osalta.

Näitä määräyksiä ei kuitenkaan sovelleta:

- niihin opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluihin työntekijöihin, joiden työaikaa työnantajalla on työaikalain tarkoittamalla tavalla mahdollisuus työn luonteen ja suorittamispaikan vuoksi valvoa. Kukin yliopisto määrittelee tarvittaessa tällaiset sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle kuuluvat tehtävät.

*Soveltamisohje: Määräykset eivät siten koske sellaisia opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvia henkilöitä työntekijöitä, joiden työtehtävät edellyttävät työskentelyä yliopiston tiloissa säännöllisenä työaikana tai liukuvan työajan puitteissa. Jos henkilö työntekijä tällaisessa tilanteessa tekee työtä normaalin työajan ja liukuvan työajan mahdollistaman työajan ulkopuolella, edellyttää lisä- tai ylityökorvauksen maksaminen aina esihenkilön etukäteen antamaa kirjallista määräystä.*

- yliopistoon työsuhteessa oleviin, perustutkintoa suorittaviin opiskelijoihin.
- lääketieteen ja hammaslääketieteen opetuksen palvelussuhdejärjestelyihin yliopisto- ja sairaalatoiminnan välillä.

~~Nämä määräykset eivät koske yliopistoon palvelussuhteessa olevia perustutkintoa suorittavia opiskelijoita.~~

Nämä määräykset eivät myöskään koske lääketieteen ja hammaslääketieteen opetuksen palvelussuhdejärjestelyjä yliopisto- ja sairaalatoiminnan välillä.

## 2 § Tavoitteet

Tavoitteena on työjärjestelyjen joustavuuden lisääminen, työhyvinvoinnin lisääminen, tutkimusedellytysten parantaminen, taiteellisen toiminnan edistäminen, tutkimuspohjaisen opetuksen kehittäminen sekä uusien kannustavampien opetus- ja opiskelumuotojen kehittäminen.

## 3 § Työaika ja työsuunnitelma

Näiden määräysten soveltamisalaan kuuluvan opetus- ja tutkimushenkilöstön vuosittainen työaika on 1612 tuntia, joiden kohdentaminen eri tehtäväalueille seuraavan lukuvuoden aikana kirjataan työsuunnitelmaan. Työntekijä vastaa omasta työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelmassa oleviin tehtäviin.

~~Jokainen henkilö laatii vuosittain yhteistyössä esihenkilönsä kanssa ennen seuraavan lukuvuoden alkamista työsuunnitelman.~~

~~Työsuunnitelmat yliopisto hyväksyy organisaationsa mukaisesti. Yliopisto hyväksyy työsuunnitelmat organisaationsa mukaisesti.~~

~~Myös lukuvuoden aikana alkavia palvelussuhteita koskevat uudet työsuunnitelmat sekä mahdollisesti tarvittavat muutokset työsuunnitelmiin käsitellään edellä kuvatulla tavalla.~~

*Soveltamisohje: Yksikön henkilöstön työsuunnitelmat tehdään samanaikaisesti ottaen huomioon yksikön vastuulla olevan opetustoiminnan järjestäminen opetusohjelman mukaisesti ja muut yhteisesti vastattavat asiat sekä tehtävien tasapuolinen jakautuminen.*

*Työsuunnitelmassa tulee huomioida sellaiset pidempiaikaiset poissaolot, kuten perhevapaat, joilla voi olla olennaista merkitystä työsuunnitelman sisältöön ja levon turvaaminen erityisesti raskausvapaan ajankohta huomioiden. Pidempiaikaisen poissaolon jälkeen tarkastellaan työsuunnitelman toteutumista ennen poissaoloa ja tehdään työsuunnitelmaan tarvittavat muutokset.*

*Jos kesken lukuvuoden sovitaan sellaisesta uudesta tehtävästä, jonka ei voida katsoa sisältyvän työsuunnitelman mukaisiin tehtäväkokonaisuuksiin, työsuunnitelmaa on tältä osin muutettava.*

## 4 § Työsuunnitelman laatiminen ja sisältö

Jokainen henkilö työntekijä laatii vuosittain yhteistyössä esihenkilönsä kanssa ennen seuraavan lukuvuoden alkamista työsuunnitelman. Työsuunnitelmaan kirjataan 1612 tunnin työajan kohdentaminen eri tehtäväalueille seuraavan lukuvuoden aikana.

*Soveltamisohje: Yksikön henkilöstön työsuunnitelmat tehdään samanaikaisesti ottaen huomioon yksikön vastuulla olevan opetustoiminnan järjestäminen opetusohjelman mukaisesti ja muut yhteisesti vastattavat asiat sekä tehtävien tasapuolinen jakautuminen.*

*Työsuunnitelmassa tulee huomioida sellaiset pidempiaikaiset poissaolot, kuten perhevapaat, joilla voi olla olennaista merkitystä työsuunnitelman sisältöön ja levon turvaaminen erityisesti raskausvapaan ajankohta huomioiden. Pidempiaikaisen poissaolon jälkeen tarkastellaan työsuunnitelman toteutumista ennen poissaoloa ja tehdään työsuunnitelmaan tarvittavat muutokset.*

*Jos kesken lukuvuoden sovitaan sellaisesta uudesta tehtävästä, jonka ei voida katsoa sisältyvän työsuunnitelman mukaisiin tehtäväkokonaisuuksiin, työsuunnitelmaa on tältä osin muutettava.*

Työsuunnitelmia laadittaessa otetaan huomioon esimerkiksi henkilön työntekijän osallistuminen opetukseen, tutkimustoimintaan, yhteiskunnalliseen vuorovaikutukseen, kansainväliseen yhteistyöhön, hallinto- ja esihenkilötehtäviin ja muihin tehtäviin. On kiinnitettävä huomiota työntekijän kokonaistyömäärään, jonka arvioimiseksi voidaan tarkastella myös aiemman työsuunnitelman toteutumista, erityisesti työajan jakautumista eri tehtäväalueiden kesken.

Työsuunnitelmia koskevista periaatteista voidaan sopia paikallisesti.

Mikäli paikallista sopimusta työsuunnitelmien periaatteista ei ole tehty, noudatetaan työsuunnitelmia tehdessä alla olevia soveltamisohjeita.

*Soveltamisohje: Yksikön johtaja ottaa huomioon seuraavat periaatteet työsuunnitelmat hyväksyessään.*

*Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävät voivat olla opetus- tai tutkimuspainotteisia, mutta tarkoitus on, että jokainen opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluva sekä tutkii että opettaa. Yksikön työsuunnitelmat pyritään sovittamaan yhteen niin, että kukin saisi vuorollaan mahdollisuuden opetuksesta ja hallintotyöstä vapaaseen tutkimusjaksoon.*

*Opetuksen määrää mitoitettaessa otetaan huomioon opetuksen sisältö sekä opetuksen vaatima valmistelutyö, erityisesti uudistettavien opintojaksojen valmisteluun käytettävä aika.*

*Opetuspainotteisissa tehtävissä työsuunnitelmaan sisällytettävän kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä on 394 tuntia lukuvuodessa. Professoreilla kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä on kuitenkin 141 tuntia lukuvuodessa.*

*Sellaisissa opetustehtävissä, joihin ei varsinaisesti sisälly tutkimusta, kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä on 452 tuntia lukuvuodessa. Tällä sopimuksella ei kuitenkaan ole tarkoitus lisätä kontaktiopetuksen määrää niillä henkilöillä työntekijöillä, joilla enimmäistuntimäärä on ollut tämän sopimuksen voimaan tullessa 392 (394) tuntia lukuvuodessa.*

*Tarkoituksena on, että niiden henkilöiden työntekijöiden suhteellinen osuus, joiden työtehtäviin ei sisälly opetuksen lisäksi tutkimusta, ei kasva.*

*Jos jossakin tehtävässä kokonaistyöaikaan sisältyvä opetuksen määrä on kuitenkin ollut tämän sopimuksen voimaantullessa edellä olevia tuntimääriä korkeampi, katsotaan tämä korkeampi tuntimäärä kyseisen tehtävän enimmäistuntimääräksi.*

*Tässä mainittu kontaktiopetuksen enimmäistuntimäärä voidaan työsuunnitelmassa ylittää vain henkilön työntekijän omalla suostumuksella.*

~~Tarvittaessa~~—Esihenkilö ja työntekijä tarkastelevat lukukauden aikana työsuunnitelman toteutumista ja työn tuloksia kokonaistyöajan puitteissa.

#### 5 § Työsuunnitelmamuutokset ja kesken lukuvuotta tehtävät työsuunnitelmat

Työsuunnitelmiin lukuvuoden aikana mahdollisesti tarvittavat muutokset ja lukuvuoden aikana alkavien ~~palvelus~~ työsuhteiden ~~koskevat uudet~~ työsuunnitelmat käsitellään tämän luvun 3-4 §:ssä ~~edellä~~ kuvatulla tavalla.

#### Työsuunnitelman toteutuminen

~~Työntekijä vastaa omasta työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelmassa oleviin tehtäviin.~~

~~Tarvittaessa~~ ~~esihenkilö ja työntekijä tarkastelevat lukukauden aikana työsuunnitelman toteutumista ja työn tuloksia kokonaistyöajan puitteissa.~~

#### 6 § Väitöskirjaa tekevien työsuunnitelmat

Jos ~~palvelus~~työsuhteessa jatko-opintoja ~~harjoittavan~~ suorittavan henkilön työntekijän pääasiallisena tehtävänä on väitöskirjatyön tekeminen ja jatko-opintojen suorittaminen ~~harjoittaminen~~, tulee työsuunnitelmaan sisältyvä osallistuminen opetustoimintaan ja muihin tehtäviin mitoittaa niin, että väitöskirja on mahdollista saada valmiiksi suunnitellussa aikataulussa.

*Soveltamisohje: Suositeltavaa on, että opetukseen käytetään enintään 5 % vuosityöajasta, ja että opetus mahdollisuuksien mukaan liittyy ~~henkilön~~ työntekijän omaan tutkimusalaan.*

#### 7 § Opetuksen sijoittaminen poikkeuksellisesti

Milloin yliopisto on päättänyt erityisistä lukuvuoden opetuskausista, opetusta voidaan sijoittaa sen ulkopuoliseen aikaan vain työntekijän suostumuksella.

#### 8 § Työsuunnitelman ulkopuolinen opetus

Jos ~~henkilö~~ työntekijä suostumuksensa mukaisesti antaa yksikön määräämää opetusta enemmän kuin mitä hänelle työsuunnitelman mukaan kuuluu,

maksetaan tästä opetuksesta eri korvaus. Yksinkertainen tuntipalkka saadaan jakamalla henkilön työntekijän vuosipalkka luvulla 1600.

Yliopisto voi rajoittaa omassa yliopistossa annettavan työsuunnitelman ulkopuolisen opetuksen määrää.

#### 9 § Sopimuksen vaikutukset

Sopijaosapuolet seuraavat sopimuksen vaikutuksia opetus- ja tutkimushenkilöstön työn sisältöön ja työsuunnitelmien mukaan toteutuneeseen työmäärään ja tarvittaessa neuvottelevat sopimuksen määräysten kehittämisestä.

Erityisesti tarkastellaan opetuspainotteisissa tehtävissä olevien opetuksen määrän ja erilasten opetustuntimäärien käytön kehittymistä 1612 tunnin kokonaistyöajan puitteissa.

**KOKONAISTYÖAIKAA KOSKEVA LISÄPÖYTÄKIRJA****1. Työsuunnitelmat työn johtamisen välineenä**

Osapuolet korostavat työsuunnitelmien merkitystä osana yliopistotyön suunnittelua, oman työn johtamista ja työn tarkoituksenmukaista jakautumista. Työsuunnitelmiin kirjataan kaikki se työ tai työkokonaisuudet, jotka työntekijän on tarkoitus lukuvuoden aikana kokonaistyöaikansa puitteissa tehdä. Lähiesihenkilötyöllä on suuri merkitys muun muassa työn tasapuolisessa jakautumisessa ja työkuormituksen hallinnassa. Tästä syystä esihenkilötehtävissä toimivan tulee tehdä näkyväksi työsuunnitelmassaan myös esihenkilötehtäviin käytettävä aika.

Työsuunnitelman tulee olla aito työkalu työn suunnittelussa. Lukuvuoden aikana tosiasiallisesti tehtävän työn tulee perustua työsuunnitelmaan. Työsuunnitelma käydään läpi yhdessä esihenkilön kanssa ja se hyväksytään yliopisto-organisaatiossa päätetyllä tavalla.

Osapuolet muistuttavat, että työsuunnitelmaa on päivitettävä, jos siihen ilmenee tarvetta lukuvuoden aikana. Tällainen tilanne voi tulla, jos aiemmin sovittuihin tehtäväkokonaisuuksiin sovitaan muutoksia. Työntekijän on syytä myös tarkastella tehdyn työsuunnitelman toteutumaa ennen kalenterivuoden vaihtumista ja ottaa tarvittavat muutostarpeet esille esihenkilönsä kanssa. Eri lukuvuosina työsuunnitelman painotukset voivat vaihdella siten, että saman yliopistotehtävän sisällä toisena lukuvuotena voi olla enemmän opetusta tai tutkimusta tarpeista riippuen.

Osapuolet kehottavat yliopistoja kiinnittämään huomiota siihen, millä tasolla työsuunnitelmia hyväksytään, jotta suunnitelmat toimisivat aitoina johtamisen välineinä ja ohjaisivat järkevään työn suunnitteluun koko yksikön osalta.

**2. Työsuunnitelmia koskevat periaatteet vahvistetaan paikallisesti**

Työsuunnitelmia koskevat periaatteet, suositukset ja ohjeistukset vaihtelevat yliopistoittain ja yksiköittäin.

Osapuolet toteavat, että työsuunnitelmien sisältöjen suunnittelu ja periaatteista sopiminen onnistuu parhaiten yliopistoissa paikallisten osapuolten välillä. Työsuunnitelmia koskevista periaatteista ja niihin liittyvästä ohjeistuksesta on tarkoituksenmukaista sopia ensisijaisesti työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti.

Osapuolet suosittelevat, että yliopistossa käydään paikallisesti läpi tämänhetkiset työsuunnitelmia koskevat periaatteet ja tunnistetaan mahdolliset kehitystarpeet. Tarvittaessa paikalliset osapuolet vahvistavat yhteisesti sovitut periaatteet paikallisella sopimuksella. Tämän pöytäkirjan määräykset eivät estä nykyisten, yliopistossa tai niiden yksiköissä yhteisesti todettujen hyvin toimivien käytäntöjen jatkamista tai edellytä näiden muuttamista.

### **3. Kokonaistyöajan suunnittelua koskeva kokeilu**

#### **3.1. Kokeilun tarkoitus**

Kokeilun tarkoituksena on selvittää, voidaanko uudenlaisten kokonaistyöaikamääräysten avulla vaikuttaa siihen, että työntekijöillä on riittävästi aikaa sekä opetukseen että tutkimukseen, mikä tukee yliopistojen perustehtävien laadukasta toteuttamista.

Kokeilulla tavoitellaan opetuksen ja tutkimuksen laadun takaamiseksi tarvittavien uusien toimintamallien kehittämistä sekä opetustehtävien kokonaisuuden suunnittelua työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Osapuolet pitävät tärkeänä, että myös valmistelun, jälkitöiden, opetuksen kehittämistehtävien ja muiden opetustehtävien vaatima työaika tulee nykyistä realistisemmin huomioiduksi kokonaistyöajan suunnittelussa. Kokeilun tarkoitus ei ole lisätä opetustyön määrää vaan tehdä näkyviksi erilaiset kokonaistyöaikaan sisältyvät työtehtävät. Kehittyvät ja muuntuvat opetusmenetelmät, kuten yksilölliset oppimispolut ja digitaaliset ratkaisut, voivat edellyttää uusia tapoja suunnitella työn tekemistä.

Kokeilulla tavoitellaan nykyistä joustavampaa ja selkeämpää mallia, joka huomioisi työntekijöiden työn moninaisuuden, tukisi heidän työhyvinvointiaan ja varmistaisi opetuksen sekä tutkimuksen korkean laadun.

Jos kokeilusta johtuen syntyy tilanteita, joissa ilmenee huolta työntekijän työmäärän kasvamisesta, tällaisia tilanteita selvitetään paikallisesti ja käsitellään tarvittaessa osapuolten kesken viivytyksettä.

#### **3.2. Kokonaistyöaikakokeilu lukuvuosina 1.8.2026-31.7.2027 ja 1.8.2027-31.7.2028**

Jos yliopistossa ei ole tehty 2 kohdan mukaista paikallista sopimusta työsuunnitelmien periaatteista tai jos paikalliset osapuolet ovat eri mieltä siitä, onko yliopiston tai jonkun sen yksikön käytäntöjä tarve uudistaa, yliopistossa tai sen yksikössä kokeillaan uudenlaista lähestymistapaa kokonaistyöajan osalta vähintään kahden lukuvuoden ajan.

Osapuolet sitoutuvat siihen, etteivät ne pyri ohjeistuksin tai muutoin vaikuttamaan paikallisten osapuolten kannanmuodostukseen paikallisen sopimisen, kokeilun tai muun kokonaistyöaikaohjeistuksen osalta.

Kokonaistyöaikakokeilun aikana ei noudateta työehtosopimuksen 5. luvun 4 §:n 4 momentin soveltamisohjeissa todettuja työsuunnitelmaa koskevia periaatteita ja kontaktiopetuksen enimmäistuntimääriä.

Kokeilussa noudatetaan seuraavia periaatteita, jollei paikallisesti toisin sovita:

- Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävät voivat olla opetus- tai tutkimuspainotteisia.
- Työsuunnitelmien teossa professoreiden osalta tulee varmistaa, että heillä on riittävästi aikaa huolehtia yliopistolaissa professoreille määritellyistä tehtävistä.
  - Professoreilla tutkimustehtäviä kokonaistyöajasta on tyypillisesti 30-70 % kokonaistyöajasta.

- Yksikön työsuunnitelmat pyritään sovittamaan yhteen niin, että kukin työntekijä saisi vuorollaan mahdollisuuden opetuksesta ja hallintotehtävistä vapaaseen tutkimusjaksoon.
- On suositeltavaa, että opetusta ja tutkimusta suunnitellaan yhdessä ja siten, että työn suunnittelu on läpinäkyvää.
- Yliopistoissa voi olla kokonaistyöajan piirissä myös henkilöstöä, joiden tehtävään ei kuulu tutkimusta. Näiden työntekijöiden työsuunnitelmia tehtäessä on kiinnettävä huomiota siihen, että heillä on riittävästi aikaa tehtävään mahdollisesti sisältyvään opetuksen kehittämiseen sekä opetus- ja tutkimusympäristöjen kehittämiseen.
- Alla mainitun haitarimallin mukainen opetustehtävien enimmäismäärä voidaan työsuunnitelmassa ylittää vain henkilön omalla suostumuksella.

Mikäli paikallisesti ei ole muuta sovittu tai todettu yhteisesti, ettei ole tarvetta muuttaa olemassa olevia käytäntöjä, kokeilun ajan noudatetaan opetustehtävien osalta seuraavaa prosentuaalisten enimmäismäärien laskentamallia, jollei toisin sovita:

Malli:

Opetustehtäviä ovat erilaiset opetus- ja ohjausmuodot niiden järjestämistavasta riippumatta, näiden valmistelu ja jälkityöt, opettajien yhteinen opetus, kenttäkurssit, laboratorio-opetus, opetuksen kehittäminen sekä uusien oppimisympäristöjen kehittäminen ja hyödyntäminen.

Opetustehtävien osalta noudatetaan seuraavia prosentuaalisten enimmäismäärien vaihteluvälejä:

1. Opetuspainotteisissa tehtävissä opetustehtäviä voi olla 50-70 % kokonaistyöajasta lukuvuodessa.
2. Professoreilla opetustehtäviä voi olla 10-40 % kokonaistyöajasta lukuvuodessa. Mikäli väitöskirjojen ohjaus luetaan yliopistossa opetustehtäväksi, voi opetustehtäviä olla 10 %-yksikköä enemmän.
3. Opetustehtävissä, joihin ei sisälly tutkimusta, voi opetustehtäviä olla 70-90 % kokonaistyöajasta lukuvuodessa.

#### **4. Toteutuksen mahdollinen aikataulus**

##### **a) Valmisteluvaihe (syksyn 2025 aikana)**

- Liittotason osapuolten yhteinen tiedotus ja koulutustilaisuus.
- Paikalliset keskustelut ja kokeilun ideointi ja kokeiltavasta työaikamallista päättäminen.
- Tarvittaessa paikallinen sopimus kokeilun yksityiskohdista.
- Kokeiluun osallistuvissa yliopistoissa tai niiden yksiköissä lähtötilanteen kartoitus käytettävissä olevaa tietoa hyödyntäen.

b) Kokeilun käynnistys (kevät 2026)

- Yliopistot tiedottavat kokeilun periaatteista kokeilun piirissä oleville työntekijöille ja esihenkilöille seuraavan lukuvuoden työsuunnittelun tullessa ajankohtaiseksi (viimeistään alkuvuodesta 2026)

c) Seuranta yliopistoissa (kevät 2026-syksy 2027)

- Pääluottamusmiehen/luottamusmiehen ja työnantajan välillä sovitaan kokeilun seurannasta.
- Yliopistot keräävät paikallisesti sovitun mukaisesti palautetta ja tekevät niiden pohjalta mahdollisia tarkennuksia käytäntöihin kokeilun aikana. Palaute toimitetaan osapuolille kohdassa 5 tarkoitettua seurantaa ja kehittämistyötä varten osapuolten ohjeistamalla tavalla.

## 5. Kokemusten ja havaintojen seuranta

Osapuolet seuraavat tulevien sopimuskausien aikana työsuunnitelmia koskevien paikallisten käytäntöjen ja sopimusten toimivuutta sekä kokonaistyöaikakokeilusta saatuja kokemuksia ja havaintoja.

Kokeilu jatkuu lukuvuoden 31.7.2028 loppuun riippumatta siitä, milloin työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy. Kokeilun tavoitteena on kerätä kokemuksia työehtosopimuksen 5 luvun nykyisten määräysten kehittämistä ja uudistamista varten. Saatujen tietojen perusteella osapuolet tarkastelevat ja laativat väliraportin vuoden 2027 loppuun mennessä. Väliraportin havaintoja hyödynnetään tulevissa työehtosopimusneuvotteluissa.

Seurantaa koskevista käytännön järjestelyistä huolehtii Sivista.

## 6. Voimassaolo

Tämä yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 5 luvun kokonaistyöajan suunnittelua koskeva lisäpöytäkirja on voimassa määräaikaisesti 31.7.2028 asti. Tätä pöytäkirjaa noudatetaan lukuvuosien 1.8.2026–31.7.2028 työsuunnitelmien laadinnassa riippumatta siitä, irtisanotaanko yliopistojen yleinen työehtosopimus päättymään 31.3.2027 vai 31.3.2028.