



Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry:n, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n sekä Sivistysala ry:n välisen ammattikorkeakoulujen työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry sekä Sivistysala ry uudistavat ammattikorkeakoulujen työehtosopimuksen ajalle 16.6.2026–31.3.2029 liitteessä todetuin muutoksin.

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

Vastaukset sovintoehdotukseen annetaan kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistolla 16.6.2026 klo 16.

Helsingissä 14. päivänä kesäkuuta 2026

Anu Sajavaara
Valtakunnansovittelija

Liite: Ammattikorkeakoulujen työehtosopimus 16.6.2026–31.3.2029

Ammattikorkeakoulujen työehtosopimus

1. VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 16.6.2026. Työehtosopimus on voimassa 31.3.2029 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kumpikaan sopijapuolista kirjallisesti irtisanonut.

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

2. PALKANTARKISTUKSET 2026–2028

2.1. Palkantarkistus vuonna 2026

Palkkoja korotetaan seuraavasti:

Opetushenkilöstö

Yleiskorotus 1.9.2026 lukien	2,2 %
Järjestelyerä 1.9.2026 lukien	0,3 %
Paikallinen erä 1.9.2026 lukien	0,4 %

Asiantuntija- ja tukihenkilöstö

Yleiskorotus 1.9.2026 lukien	2,2 %
Paikallinen erä 1.9.2026 lukien	0,7 %

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

Opetushenkilöstön järjestelyerällä korotetaan muiden kuin tekniikan ja liikenteen opettajien taulukkopalkkoja.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 2,9 %:lla 1.9.2026 lukien.

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

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

Palkantarkistuksia koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti 1.9.2026 mennessä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta. Paikallisen erän suuruus määräytyy maaliskuun 2026 palkkasumman mukaan.

2.2. Palkantarkistukset vuonna 2027 (1.4.2027–31.3.2028)

Palkkoja korotetaan seuraavasti:

Opetushenkilöstö

Yleiskorotus ja järjestelyerä 1.5.2027 lukien yhteensä 2,4 %.

Mikäli tämän sovintoehdotuksen 6. kohdassa tarkoitettua saatavuuslisän poistamista koskevassa neuvottelussa päästään ratkaisuun 13.11.2026 mennessä, korotusten suhteesta sovitaan samassa yhteydessä.

Jos sopimusosapuolet eivät pääse ratkaisuun 6. kohdassa tarkoitettua saatavuuslisää koskevissa neuvotteluissaan tai jakosuhteesta ei päästä yhteisymmärrykseen, korotukset jakautuvat seuraavasti:

Yleiskorotus 1.5.2027 lukien	1,6 %
Järjestelyerä 1.5.2027 lukien	0,8 %

Asiantuntija- ja tukihenkilöstö

Yleiskorotus 1.5.2027 lukien	2,0 %
Paikallinen erä 1.5.2027 lukien	0,4 %

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

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

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 2,4 %:lla 1.5.2027 lukien.

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

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

Palkantarkistuksia koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti 1.3.2027 mennessä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta. Paikallisen erän suuruus määräytyy helmikuun 2027 palkkasumman mukaan.

Mikäli kohdassa 2.3. nimetyillä verrokkialoilla työehtosopimukset vähintään kahdella alalla kolmesta tulevat irtisanotuiksi sopimusvuoden 2027 osalta, määräytyvät palkantarkistukset tämän kohdan sijaan liitteen 1 verrokkialakirjauksen 2027 mukaisesti.

2.3. Palkantarkistukset vuonna 2028 (1.4.2028–31.3.2029)

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

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

Korotus jaetaan:

Opetushenkilöstölle

Yleiskorotuksena ja paikallisena eränä, jotka ovat yhteensä alla määritellyn verrokkialakirjauksen mukainen korotusprosentti.

Mikäli tämän sovintoehdotuksen 6. kohdassa tarkoitettussa saatavuusliisän poistamista koskevassa neuvottelussa ei päästä ratkaisuun opetushenkilöstön osalta 13.11.2026 mennessä, palkankorotukset jaetaan seuraavassa suhteessa: 60 % yleiskorotuksena ja 40 % paikallisena eränä.

Asiantuntija- ja tukihenkilöstölle

70 % yleiskorotuksena ja 30 % paikallisena eränä.

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

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan koko sopimuskorotuksella sovitusta korotusajankohdasta lukien.

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

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

Palkantarkistuksia koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti 1.5.2028 mennessä.

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

Korotuksen (korotusprosentin) suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Korotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 15.3.2028 mennessä yleisesti tiedossa olevien ja 1.12.2027–30.11.2028 aikana toteutettujen/toteutettavien korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) aritmeettisena keskiarvona (kaksi desimaalia) ottaen huomioon korotusjaksojen (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) pituudet¹ ja korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) voimaantuloajankohdat siten, että ammattikorkeakoulujen korotus ja kustannusvaikutus 12 kuukauden palkantarkistuskaudella on suhteessa yhtä suuri kuin verrokkialojen korotus ja kustannusvaikutus keskimäärin 12 kuukaudelta (2027–2028):

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

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

Erillislisää ei koroteta yleiskorotuksella, mikä otetaan huomioon opetushenkilöstön yleiskorotuksessa korotusprosentin kustannusvaikutuksen täyttämiseksi.

¹ Lasketaan edellisen sopimuskauden päättymisestä, jos sopimuksen voimaantulo viivästyisi.

Kokonaiskustannusvaikutuksessa ei huomioida mahdollisen kertaerän kustannusvaikutusta.

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

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

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

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

3. TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYSTEN MUUTOKSET

1 LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET

Muutetaan 4 §:n 1. kohta seuraavasti:

4 § Työsuhteen päätyminen ja lomauttaminen

² Viivästyminen otetaan huomioon keskimääräistä kustannusta laskettaessa.

Irtisanomisajat ja –menettely

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

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

Ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu, on ~~työntekijän irtisanoessa työsopimuksen en irtisanomisaika,~~ ~~ellei tässä työehtosopimuksessa ole toisin sovittu~~, seuraava:

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

Irtisanomisaika alkaa irtisanomista seuraavana päivänä.

Lisätään 6 §:ään uusi kolmas kappale seuraavasti:

6 § Matkakustannukset ja päivärahat

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

Työmatka tulee suorittaa edullisinta käytettävissä olevaa kulkuneuvoa ja kulkutapa käyttäen.

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

2 LUKU ASiantuntija- ja tukihenkilöstöä koskevat työaikamääräykset

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

11 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen perus-

palkka. Sunnuntaikorotus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 20.00–24.00 välisenä aikana sekä pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä.

2. Korotus tulee maksaa rahana, ellei yhdessä sovita sen antamisesta vastaavana vapaana tai siirtämisestä työaikapankkiin.
3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia ammattikorkeakoulussa tehdyn paikallisen sopimuksen nojalla työajan siirtämisestä kustannusneutraalisti maanantai–perjantai välille osuvalle kirkolliselle juhlapäivälle (uuden vuodenpäivä, loppiainen, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) tai vapunpäivälle.

Esimerkki:

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

3 LUKU VUOSILOMA

Muutetaan 14 § kuulumaan seuraavasti:

14 § Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

1. Yleistä

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

4 LUKU POISSAOLOT

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

3 § Perhevapaat

~~6. Jos raskausrahaan oikeutettu opettaja pitää palkalliset raskaus- ja vanhempainrahapäivät (kaikki 72 arkipäivää) yhdenjaksoisesti, maksaa työnantaja opettajalle korvausta siltä osin, kun palkalliset raskaus- ja vanhempainrahapäivät ajoittuvat kesävapaajakson 30 ensimmäisen arkipäivän ajalle. Korvauksen suuruus~~

~~kalenteripäivää kohti on opettajan päiväpalkka kerrottuna kertoimella 0,53. Korvaus maksetaan opettajalle tavanomaisen palkanmaksun yhteydessä. Korvausta ei huomioida, kun lasketaan 6 luvun 9 §:n mukaista täyttä palkkaa.~~

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

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

6 LUKU OPETUSHENKILÖSTÖN PALKKAUS JA TYÖAIKA

Lisätään 6 luvun 3 §:n otsikkoon Henkilökohtainen palkka ja saatavuuslisä voimassaoloa koskeva teksti seuraavasti:

Henkilökohtainen palkka ja saatavuuslisä (voimassa saatavuuslisää maksavien ammattikorkeakoulujen osalta 31.12.2027 asti, muiden ammattikorkeakoulujen osalta sovelletaan edelleen 6 luvun 3 §:n 8. kohtaa)

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

B TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

10 § Yliopettajan ja lehtorin työaika

Vuosityöaika

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Osa opettajan sitomattomasta työajasta voidaan järjestää kokonaisina viikkoina.

Opettajalle järjestetään tarvittaessa erillinen opetuksen opintojaksojen arviointiviikko syyslukukauden lopulla. (muutos voimaan 1.8.2028 lukien)

Työaikasuunnitelma

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

Lisätyö

3. ~~Lukuvuotinen~~ **Työvuoden** työaika voidaan henkilön suostumuksella ylittää, jolloin kyse on lisätyöstä.
5. Vuosityöajan (1600) ylittävästä työaikasuunnitelman mukaisesta työstä maksetaan jokaiselta tunnilta palkka, joka saadaan jakamalla vuosipalkka luvulla 1600.

14 § Siirtymämääräykset

Poistetaan työehtosopimuksen 6 luvun 14 § Siirtymämääräykset 1.8.2028 lukien.

14 § Siirtymämääräykset

~~Siirtymämääräyksiä noudatetaan siirtymähetkellä 31.3.2020 tekniikan ja liikenteen koulutusosalalle sijoitettuun ammattikorkeakoulun opettajaan niin kauan kuin hän on työsuhteessa samaan työnantajaan tekniikan ja liikenteen koulutusosalalla:~~

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

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

8 LUKU LUOTTAMUSMIESMÄÄRÄYKSET

Lisätään 8 lukuun uusi 8 a § seuraavasti:

8 a § YTN ry:n toimialan taustaryhmän kokoukset

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

4. MUUT ASIAT

4.1. Luottamusmies-termi

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

4.2. Liittojen järjestämä koulutus

Liitot järjestävät yhteistä koulutusta määräaikaisista työsuhteista erikseen sovittavalla tavalla.

4.3. Varaluottamusmiesten ja varatyösuojeluvaltuutettujen koulutus

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

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

4.4. Paikallisen sopimisen edistäminen

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

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

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

Sopimusosapuolet seuraavat paikallisen sopimisen käytäntöjen kehittymistä ja toteutumisen edistymistä. Osapuolet järjestävät yhteistyössä paikallisen

sopimisen edellytysten parantamiseen liittyvää koulutusta ja, antavat tarvittaessa ohjeistusta ja jakavat muilta aloilta saatuja hyviä kokemuksia ammattikorkeakouluille.

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

5. TYÖRYHMÄT

Tilastotyöryhmä

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

Tilastotyöryhmän teemana vuonna 2027 on määräaikaiset työsuhteet.

6. SAATAVUUSLISÄN POISTAMINEN TYÖEHTOSOPIMUKSESTA

6.1 Taustaa

Työehtosopimukseen sisältyvä saatavuuslisä on muodostunut aikana, jolloin työehtosopimuksen peruspalkkoja yhtenäistettiin. Perusta saatavuuslisän maksamiselle on syntynyt eri alojen oppilaitosten yhdistyessä ammattikorkeakouluiksi niiden perustamisvaiheissa.

Sopimusosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että palkkauksen tulee tukea ammattikorkeakoulujen nykyisiä ja tulevia strategisia tarpeita sekä työnantajan että henkilöstön näkökulmasta.

6.2 Saatavuuslisää koskevien määräysten poistamista koskeva jatkoaikakeskustelu

Työehtosopimuksen 6 luvun 3 §:ssä todetaan henkilökohtaisen palkan ja saatavuuslisän osalta seuraavaa:

Henkilökohtainen palkka ja saatavuuslisä

8. Henkilökohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat työtehtävien vaativuuden, opettajan ammattitaidon ja työsuorituksen lisäksi mm. paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso sekä työnantajan palkkauspolitiikka, samoin kuin opettajan henkilökohtainen ammatinhallinta, työtulokset, aikaisempi kokemus sekä työmarkkinoilla vallitseva kysynnän ja tarjonnan tasapaino.
9. Osan henkilökohtaisesta palkasta voi muodostaa saatavuuslisä. Saatavuuslisän vähimmäismäärä, joka maksetaan tekniikan ja liikenteen koulutusosalalle sijoitetulle opettajalle, saadaan kertomalla yliopettajan

ja lehtorin työehtosopimuksen mukainen peruspalkka palkkaliitteessä olevalla kertoimella.

Tehtävien vaihtuessa oikeus saatavuuslisään arvioidaan uudelleen.

Työkokemusvuosien mukaan määräytyvät saatavuuslisät ovat palkkaliitteessä tilastokodeittain seuraavasti:

114101 yliopettaja

114202 lehtori

Sopimusosapuolet neuvottelevat 13.11.2026 mennessä saatavuuslisää koskevien määräysten poistamisesta. Osapuolet tarkastelevat, onko työehtosopimukseen mahdollista rakentaa henkilökohtaista palkkaa koskevat uudet määräykset, joissa huomioidaan sekä ammattikorkeakoulujen että opetushenkilöstön näkökulma. Lähtökohtana pyritään henkilökohtaisen palkan järjestelmään, joka koetaan oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

Osana jatkoaikatyöskentelyä osapuolet sopivat 1.1.2028 jälkeen sovellettavista työehtosopimuksen 6 luvun 3 §:n 8. ja 9. kohtien määräyksistä. Niissä ammattikorkeakouluissa, joissa ei makseta saatavuuslisää, sovelletaan edelleen nykyisiä määräyksiä.

Osana työskentelyä selvitetään mahdollisuuksia ulottaa jatkoaikatyöskentelyssä laadittu järjestelmä koskemaan koko ammattikorkeakoulun opetushenkilöstöä.

Järjestelmän rakentamisessa turvataan palkankorotuksia koko opetushenkilöstölle.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että saatavuuslisän poistamista koskevaan ratkaisuun on tarkoitus käyttää tähän sekä seuraaviin työehtosopimusratkaisuihin sisältyvää sopimusvarallisuutta ja mahdollisesti tulevaisuudessa soveltavia paikallisia eriä. Ratkaisun löytämiseksi voidaan käyttää myös teksti muutoksia osapuolten sopimalla tavalla.

Osapuolet ovat tunnistaneet, että henkilökohtaisen palkan arviointijärjestelmään liittyy esimerkiksi seuraavia asioita, joista osapuolet keskustelevalle myös osana jatkoaikakeskustelua:

- Työntekijän henkilökohtaisen palkan arvioinnin ajankohdat (työntekijän velvollisuus toteuttaa arviointi sekä työntekijän oikeus pyytää arviointia)
- Esihenkilöiden ja työntekijöiden perehdyttäminen järjestelmään
- Arviointiprosessin toteuttamisen yksityiskohdat (ml. henkilökohtaisen palkan ja erillislisän osuuksien määräytyminen)
- Työntekijän työssä tapahtuvien olennaisten muutosten vaikutus henkilökohtaiseen palkkaan
- Uuden työntekijän henkilökohtaisen palkan määrittämisen ajankohta

Jos osapuolet eivät jatkoaikakeskustelussa löydä yhteisesti hyväksyttyä ratkaisua 13.11.2026 mennessä, noudatetaan saatavuuslisän poistamisessa 6.3 kohdan mukaista menettelyä uuden järjestelmän luomiseksi.

6.3 Saatavuuslisän poistamista koskeva menettely

Saatavuuslisää koskevat työehtosopimusmääräykset poistuvat työehtosopimuksesta 31.12.2027. Tähän mennessä ammattikorkeakouluissa on neuvoteltu uudesta järjestelmästä. Lisäksi työntekijöille, joille on maksettu saatavuuslisää, on suoritettu arviointi henkilökohtaisen palkan määrittelemiseksi. Uusi järjestelmä tulee käyttöön siten, että sen mukainen palkka maksetaan 1.1.2028 lukien.

Henkilökohtaista palkkaa koskevien määräysten muuttaminen

Osapuolet sopivat järjestelmän edellyttämistä muutoksista 31.12.2027 jälkeen sovellettaviin työehtosopimuksen 6 luvun 3 §:n määräyksiin. Niissä ammattikorkeakouluissa, joissa ei makseta saatavuuslisää, sovelletaan edelleen nykyisiä määräyksiä.

Henkilökohtaisen palkan määräytyminen

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

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

Ammattikorkeakoulussa voidaan sopia edellä mainituista kriteereistä ja niiden päivittämisestä toisin luottamusmiehen kanssa. Jos kriteereistä sovitaan paikallisesti toisin, on sovittava vähintään kahdesta kriteeristä. Jos kriteereistä ei päästä sopimukseen, noudatetaan edellä mainittuja kriteereitä. Kriteereitä voidaan päivittää tarvittaessa aikaisintaan vuoden 2032 aikana, jollei paikallisesti toisin sovita aikaisemmasta ajankohdasta.

Kriteereillä voi olla keskenään erilaiset painotukset. Työnantaja päättää kriteerien painotuksesta. Ennen päätöksentekoa painotuksista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa.

Kriteereitä koskevat neuvottelut on käytävä 31.5.2027 mennessä ja ennen järjestelmän käyttöönottoa 1.1.2028 on suoritettava työntekijöiden henkilökohtainen arviointi.

Saatavuuslisää saavien työntekijöiden arviointi

Ammattikorkeakoulussa arvioidaan saatavuuslisää saavien työntekijöiden osalta kriteeristön täyttymistä. Kriteeristö voi täytyä joko kokonaan tai osittain.

Työntekijän täyttäessä kriteerit kokonaan saatavuuslisä muutetaan kokonaisuudessaan henkilökohtaiseksi palkaksi.

Työntekijän täyttäessä kriteerit vain osittain muutetaan saatavuuslisä osittain henkilökohtaiseksi palkaksi ja osittain erillislisäksi. Henkilökohtaisen palkan ja erillislisän suhde määritetään paikallisesti sopien siten, ettei erillislisän osuus muodostu huomattavan korkeaksi.

Arvioinnin seurauksena työntekijän palkkarakenteeseen voi tulla muutoksia, mutta työntekijän palkka ei kuitenkaan laske.

Erillislisää ei koroteta yleiskorotuksella.

Kokemuslisät ja henkilökohtaisten palkanosien korotukset pienentävät erillislisän määrää.

Tekniikan ja liikenteen koulutusosalalle palkatut uudet työntekijät ennen uuden järjestelmän voimaantuloa

Uudella työntekijällä tarkoitetaan tässä kohdassa tekniikan ja liikenteen koulutusalan työntekijöitä, jotka on palkattu tämän työehtosopimusratkaisun voimaantulon ja 31.12.2027 välisenä aikana. Uudelle työntekijälle maksetaan saatavuuslisää kuten ns. vanhalle työntekijälle.

Uudet tekniikan ja liikenteen alalle palkatut työntekijät arvioidaan ammattikorkeakoulun kriteerien mukaisesti vastaavalla tavalla kuten muutkin saatavuuslisää saavat.

Arvioinnin seurauksena tässä kohdassa tarkoitetun työntekijän palkkarakenteeseen voi tulla muutoksia, mutta työntekijän palkka ei kuitenkaan laske.

Saatavuuslisiin käytetyn palkkasumman sisällyttäminen osaksi henkilökohtaista palkkaa ja erillislisää

Ammattikorkeakoulussa määritetään 30.11.2027 ensimmäisen kerran saatavuuslisän määrä suhteessa opetushenkilöstön palkkasummaan (ns. potti). Tämä suhteellinen osuus saadaan jakamalla saatavuuslisän kokonaismäärä koko opetushenkilöstön palkkasummalla. Edellä mainittu palkkasumma (potti) jaetaan henkilökohtaisena palkkana ja erillislisänä 1.1.2028. Potti määritetään vuosittain marraskuun loppuun mennessä (tavanomainen kuu-kausi) 30.11.2027 määritellyllä suhteellisella osuudella. Potti määritetään ja käytetään 31.12.2031 saakka.

Järjestelmän käyttöönotto muiden opettajien kuin tekniikan ja liikenteen opettajien osalta

Tämän kohdan mukainen järjestelmä otetaan käyttöön koko ammattikorkeakoulun opetushenkilöstölle siten, että uuden järjestelmän mukainen palkka

maksetaan 1.1.2032. Ammattikorkeakoulussa voidaan ottaa järjestelmä käyttöön tätä ennen työnantajan päätöksellä.

Luottamusmiehen tiedonsaanti

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

Tekniikan ja liikenteen koulutusalan työaikaa koskevat siirtymämääräykset

Siirtymämääräykset poistuvat viimeistään 1.8.2028 lukien riippuen kunkin ammattikorkeakoulun noudattamasta työvuoden suunnittelurytmistä (luku- vuosisuunnittelu tai kalenterivuosisuunnittelu).

6.4 Seuranta

Osana tilastotyöryhmän työtä osapuolet sitoutuvat seuraamaan vuosina 2028–2032 saatavuuslisän poistamisen vaikutuksia ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön ansioiden kehittymiseen. Seurannassa tarkastellaan, miten saatavuuslisää vastaava 30.11.2027 määritelty rahamäärä on kehittynyt em. vuosina sekä miten sitä vastaava rahamäärä on kohdistettu opetushenkilöstölle. Tarkastelussa on lisäksi uuden henkilökohtaisen palkan järjestelmän toimivuus sekä maksussa olevan erillislisän yhteismäärä. Havaintojen perusteella osapuolet arvioivat jatkotoimenpiteiden tarvetta (esimerkiksi mahdolliset työehtosopimusmääräysten muutostarpeet) ja sopivat niistä erikseen.

7. JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

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

Osana jatkuvan neuvottelun periaatetta osapuolet käyvät esimerkiksi keskustelua seuraavista asioista:

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

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

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

8. SOPIMUKSEN VOIMAANTULO

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 16.6.2026.

Liite 1. Verrokkialakirjaus 2027

Mikäli allekirjoituspöytäkirjan kohdassa 2.3. nimetyillä verrokkialoilla työehtosopimukset vähintään kahdella alalla kolmesta tulevat irtisanotuiksi sopimusvuoden 2027 osalta, määräytyvät palkantarkistukset kohdan 2.2. sijaan tämän liitteen mukaisesti.

Palkkoja ajalle 1.4.2027–31.3.2028 (12 kk) korotetaan korotuksella, jonka voimaantuloajankohta (korotusajankohta) on 1.5.2027, elleivät osapuolet toisin sovi tavoiteltavan keskimääräisen kustannusvaikutuksen saavuttamiseksi.

Korotus jaetaan:

Opetushenkilöstölle

yleiskorotuksena ja paikallisena eränä, jotka ovat yhteensä alla määritellyn verrokkialakirjauksen mukainen korotusprosentti.

Mikäli tämän sovintoehdotuksen 6. kohdassa tarkoitettussa saatavuuslisän poistamista koskevassa neuvottelussa ei päästä ratkaisuun opetushenkilöstön osalta 13.11.2026 mennessä, palkankorotukset jaetaan seuraavassa suhteessa: 70 % yleiskorotuksena ja 30 % järjestelyeränä.

Asiantuntija- ja tukihenkilöstölle

70 % yleiskorotuksena ja 30 % paikallisena eränä.

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

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

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan koko sopimuskorotuksella sovitusta korotusajankohdasta lukien.

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

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

Palkantarkistuksia koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti 1.3.2027 mennessä. Paikallisen erän suuruus lasketaan erikseen kunkin henkilöstöryhmän palkkasummasta. Paikallisen erän 2027 suuruus määräytyy helmikuun 2027 palkkasumman mukaan.

Korotuksen (korotusprosentin) suuruus määritellään seuraavalla laskentamallilla:

Korotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 15.3.2027 mennessä yleisesti tiedossa olevien ja 1.12.2026–30.11.2027 aikana toteutettujen/toteutettavien korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) aritmeettisena keskiarvona (kaksi desimaalia) ottaen huomioon korotusjaksojen (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) pituudet³ ja korotusten (yleiskorotus + mahdollinen yritysکوhtainen erä) voimaantuloajankohdat siten, että ammattikorkeakoulujen korotus ja kustannusvaikutus 12 kuukauden palkantarkistuskaudella on suhteessa yhtä suuri kuin verrokkialojen korotus ja kustannusvaikutus keskimäärin 12 kuukaudelta (2026–2027):

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

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

Kokonaiskustannusvaikutuksessa ei huomioida mahdollisen kertaerän kustannusvaikutusta.

Mikäli verrokkialoilla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana euromääräisiä kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan,⁴ vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kunkin kertaerän prosentuaalinen osuus verrokkialan keskiansiosta (STA), ellei kertaerän prosenttia ole valmiiksi ilmoitettu. Kertaerän määrä työehtosopimuksen soveltamisalalla lasketaan edellä määritetyn prosentin perusteella suhteutettuna sopimuskauden pituuteen (ammattikorkeakoulujen 12 kuukautta). Tämän jälkeen lasketaan kertaeristä verrokkialojen aritmeettinen keskiarvo. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille korotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa). Mikäli jonkin verrokkialan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 15.3.2027, jätetään se kertaerän laskennassa pois jakajasta.

³ Lasketaan edellisen sopimuskauden päättymisestä, jos sopimuksen voimaantulo viivästyisi.

⁴ Viivästyminen otetaan huomioon keskimääräistä kustannusta laskettaessa.

Jos jonkin tai joidenkin verrokkialana olevien työehtosopimusten osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 15.3.2027 tai sen em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, jätetään se/ne laskennan ulkopuolelle korotusta laskettaessa.

Jos minkään kolmen verrokkialana olevan työehtosopimuksen osalta ei ole 15.3.2027 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua ja/tai niiden em. periaattein laskettu korotus on miinusmerkkinen tai nolla, osapuolet sopivat tarkasteluajankohdan ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen palkankorotuksen määrästä tai korotusajankohdasta 31.3.2027 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jomankumman aloitteesta välityslautakunta, johon molemmat osapuolet asettavat kumpikin kolme jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan tai hänen määräämänsä. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2027 mennessä. Lautakunnan mahdolliset kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.