



Sopimukset

[Etusivu \(/\)](#) > [Sopimukset \(/sopimukset\)](#) >

[Yleiskirjeet \(/sopimukset/yleiskirjeet\)](#) >

Hyvinvointialan yleinen työ- ja virkaehtosopimus (HYVTES) 2025–2028

YLEISKIRJE 14/2025 11.6.2025

Hyvinvointialueille ja hyvinvointiyhtymille

Hyvinvointialan yleinen työ- ja virkaehtosopimus (HYVTES) 2025–2028

Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.5.2025–29.2.2028. HYVTESin allekirjoituspöytäkirja on yleiskirjeen liitteenä 1.

Sopimusratkaisun yhteydessä sovittiin Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2026–2028. Kehittämisohjelma vuosille 2026–2028 on yleiskirjeen liitteenä 2.

Tällä yleiskirjeellä selostetaan mm.

- aikaisemmalta sopimuskierrokselta periytyviä eriä
- HYVTESin yleiskorotukset vuosina 2025–2027
- HYVTESin paikalliset erät vuosina 2026–2027
- kehittämisohjelman 2026–2028 paikalliset erät vuosina 2026–2028 koskien HYVTESiä
- tarkistettujen palkkojen maksamista
- kertapalkkion maksamista (HYVTESin kesäkuun erän 1,0 % siirto 1.11.2025 saakka) elokuussa 2025 sekä
- muuttuneita HYVTESin määräyksiä.



Yleiskirje on laadittu yhdessä pääsopijajärjestöjen JAU ry:n, JUKO ry:n ja SOTE ry:n kanssa ja sopijaosapuolet ovat sen sisällöstä yksimielisiä.

1 Yhteenveto sopimuskierroksella 2025–2028 sovituista sopimuskorotuksista

Sopimuskorotuksia selostetaan tämän yleiskirjeen ao. kohdissa tarkemmin.

Vuosi	Yleiskorotukset	Paikalliset järjestelyerät	Kehittämishojelman 2026–2028 paikalliset erät
2025	1.10.2025 yleiskorotus, sekalinjainen: tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 53 euroa, kuitenkin vähintään 2,5 prosenttia. Ns. leikkauspiste on 2 120 euroa. Henkilökohtaista lisää korotetaan 2,5 prosenttia.		
2026	1.8.2026 yleiskorotus 2,27 prosenttia	1.10.2026 paikallinen järjestelyerä 0,2 prosenttia	1.10.2026 0,4 prosenttia **)
2027	1.4.2027 yleiskorotus 2,0 prosenttia *)	1.4.2027 paikallinen järjestelyerä 0,4 prosenttia *)	1.4.2027 0,4 prosenttia **)
2028			1.2.2028 1,0 prosenttia



	*) Perälauta vuoden 2027 sopimuskorotuksiin (yleiskorotus ja paikallinen erä) liittyen. Katso kohta 3.3.		**) Kehittämishojelman vuosien 2026–2027 erät voidaan valtakunnallisten sopijaosapuolten toimesta sopia käytettäväksi osin tai kokonaan keskitettynä eränä. Tieto työnantajille annetaan viimeistään kuukautta ennen erien voimaantuloa.
--	---	--	---

2 Sopimuskaudelle 2022–2025 sovitut erät

2.1 HYVTESin keskitetty erä 0,4 %

HYVTESissä on lisäksi käyttämättä alun perin 1.2.2024 ajankohtaan sovittu 0,4 prosentin keskitetty erä. Keskitettyä erää ei käytetty keväällä 2025.

Tämä erä siirtyy käytettäväksi tasopalkkajärjestelmän valmistumisen yhteyteen loppuvuoteen 2025. Keskitetty erä käytetään 1.11.2025 lukien.

2.2 Paikallinen järjestelyerä 1.6.2025 lukien kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaan 0,4 % (0,8 %–0,4 %)

Kehittämisohjelmaa on selostettu KT:n yleiskirjeessä 15/2022. Vuoden 2025 paikallisen erän muuttumista on selostettu KT:n yleiskirjeessä 2/2024.



Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin.

Kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,4 prosenttia HYVTESin palkkasummasta.

Paikallisen järjestelyerän laskennassa on huomioitava 1.2.2025 paikallisen erän vaikutus palkkasummaan. Jos 1.2.2025 paikallisella erällä (2,0 %) korotetut palkat eivät vielä ole mukana sen kuukauden palkkasummassa, josta 1.6.2025 paikallinen järjestelyerä lasketaan, on palkkasummaa korotettava 2,0 %, näin 1.2.2025 erän suuruus otetaan laskennassa huomioon.

Paikallista järjestelyerää voi käyttää 1.6.2025 lukien mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Järjestelyerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Kehittämisohjelman HYVTESin paikallisten järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämisohjelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.



HYVTESin paikallista järjestelyerää koskevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa myös neuvoteltaessa kehittämisohjelman paikallisesta järjestelyerästä.

2.3 HYVTESin kesäkuun 2025 erän 1,0 % siirto 1.11.2025 saakka

HYVTESin tasopalkkajärjestelmien neuvottelut ovat kesken. Uudeksi määräajaksi neuvottelujen aikana sovittiin 30.11.2025.

Sopimusratkaisun 2022–2025 yhteydessä on sovittu HYVTESin paikallisesta 1,0 %:n erästä 1.6.2025. Erä on tarkoitettu palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä.

Aikaisemmin sovitusta poiketen paikallinen erä 1,0 % tulee maksuun 1.11.2025 lukien.

Erän käytöstä annetaan myöhemmin tarkemmat ohjeet.

HYVTESin henkilöstölle maksetaan siirron myöhentämisen takia euromääräinen kertapalkkio 76 euroa. Kertapalkkio maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä 2025 niille työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025. Osa-aikaiselle palkkio maksetaan osa-aikaisuuden suhteessa. Osa-aikaprosenttina käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia. Esimerkkejä HYVTESin kesäkuun 2025 erän siirtämiseen liittyvästä kertapalkkion maksamisesta on kohdassa 6.

3 Yleiskorotukset sopimuskaudella

Sopimuskaudella on kolme yleiskorotusajankohtaa.

Yleiskorotuksen suuruus on sama teknisen alan liitteessä 7 kuin muualla HYVTESin piirissä, mutta yleiskorotus voi



kohdistua eri palkkatekijöihin. Kolmannen yleiskorotuksen suuruuteen voi vaikuttaa ns. perälautatarkastelu.

3.1 Yleiskorotus 1.10.2025 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 53 euroa, kuitenkin vähintään 2,5 prosenttia. Ns. leikkauspiste on 2 120 euroa. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,5 prosenttia.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkka on 1.10.2025 lukien 1 838,63 euroa.

Palkkaliitteiden palkkahinnoittelukohtien korotetut peruspalkat 1.10.2025 lukien ilmenevät yleiskirjeen liitteestä 7.

Teknisen alan liite 7

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 53 euroa, kuitenkin vähintään 2,5 prosenttia. Teknisen alan liitteen 7 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 9 §:n mukaista erillislisää korotetaan 2,5 prosenttia.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.



Teknisen alan liitteen 6 §:n vähimmäispalkka on 1.10.2025 lukien 1 838,63 euroa.

Palkkaryhmien korotetut tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat 1.10.2025 lukien ilmenevät yleiskirjeen liitteestä 8.

3.2 Yleiskorotus 1.8.2026 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tasopalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 prosenttia. Palkkausluvun 11–12 §:n mukaista tasolisää ja palkkausluvun 13 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkkaa on 1.8.2026 lukien 1 880,37 euroa.

Palkkaliitteiden palkkaryhmien tasopalkkoja korotetaan palkkaliitteissä 1–3 1.8.2026 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Teknisen alan liite 7

Viranhaltijan/työntekijän tasopalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 prosenttia. Palkkausluvun 11–12 §:n mukaista tasolisää ja palkkausluvun 7 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 9 §:n mukaista erillislisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Teknisen alan liitteen 6 §:n vähimmäispalkka on 1.8.2026 lukien 1 880,37 euroa.

Palkkaryhmien tehtäväkohtaisia vähimmäispalkkoja korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.



3.3 Yleiskorotus 1.4.2027 lukien

Perälauta vuoden 2027 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2027 osalta yleiskorotus (2,0 %) 1.4.2027 lukien ja paikallinen järjestelyerä (0,4 %) 1.4.2027 lukien yhteensä 2,4 %. Jos kuitenkin Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry) irtisanotaan kolmannen vuoden osalta ja ko. sopimuksen viimeisen vuoden sopimuskorotukset muuttuvat, edellä mainitut sopimuskorotukset seuraavat uuden Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen korotuksia samassa suhteessa.

Yleiskorotus 1.4.2027 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tasopalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 11–12 §:n mukaista tasolisää ja palkkausluvun 13 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Palkkaliitteiden palkkaryhmien tasopalkkoja korotetaan palkkaliitteissä 1–3 1.4.2027 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Teknisen alan liite 7

Viranhaltijan/työntekijän tasopalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 11–12 §:n mukaista tasolisää ja



palkkausluvun 7 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 9 §:n mukaista erillislisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Teknisen alan liitteen 6 §:n vähimmäispalkka korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Palkkaryhmien tehtäväkohtaisia vähimmäispalkkoja korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

4 Paikalliset järjestelyerät sopimuskaudella

Sopimuskaudella on kaksi paikallista järjestelyerää.

Vuoden 2027 paikallisen erän suuruuteen voi vaikuttaa ns. perälautatarkastelu.

4.1 Paikallinen järjestelyerä 1.10.2026 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,2 prosenttia hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan erikseen teknisen alan liitteen 7 henkilöstön osalta ja muun HYVTESin henkilöstön osalta erikseen.

4.2 Paikallinen järjestelyerä 1.4.2027 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Paikallisen erän suuruuteen voi vaikuttaa ns. perälautatarkastelu. Katso allekirjoituspöytäkirjan 5 § 5 mom. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.



Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan erikseen teknisen alan liitteen 7 henkilöstön osalta ja muun HYVTESin henkilöstön osalta erikseen.

4.3 Paikallisten järjestelyerien menettelyt

4.3.1 Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisia järjestelyeriä käytetään tehtäväkohtaisiin palkkoihin, tasopalkkojen ja toistaiseksi voimassa olevien tasolisien korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

HYVTES yleinen (ilman teknisen alan liitettä 7)

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkaliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun/ Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä. Palkkausluvun 17 §/ 19 §:n mukaisille työnantajan edustajille on myös mahdollista jakaa korotuksia osana tätä ryhmää.

Teknisen alan liite 7



Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti

4.3.2 Paikallisten järjestelyerien laskeminen

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, jollei jäljempänä muuta mainita.

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan erikseen teknisen alan liitteen 7 henkilöstön osalta ja muun HYVTESin henkilöstön osalta erikseen.

4.3.3 Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Neuvottelut aloitetaan hyvissä ajoin ennen erän voimaantuloajankohtaa. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Työnantaja antaa neuvottelijoille neuvotteluiden alussa tarvittavat tiedot, kuten palkkasumman suuruus, henkilöstön lukumäärä ja järjestelyerän laskentaperusteet. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

4.3.4 Selvitys järjestelyerien käytöstä

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten järjestelyerät on jaettu. Selvityksessä on eroteltava HYVTES yleinen (ilman teknisen alan liitettä 7) ja teknisen alan liite 7.



HYVTES yleinen (ilman teknisen alan liitettä 7)

Selvityksestä tulee käydä ilmi jaetun erän suuruus euromääräisenä ainakin palkkaliitteittäin. Selvityksestä on käytävä ilmi järjestelyerän kohdentuminen sekä järjestelyerien käytön kustannusvaikutus. Selvityksessä on annettava tiedot erikseen eri paikallisista järjestelyeristä.

Teknisen alan liite 7

Selvityksestä tulee käydä ilmi jaetun erän suuruus euromääräisenä. Selvityksestä on käytävä ilmi järjestelyerän kohdentuminen sekä järjestelyerien käytön kustannusvaikutus. Selvityksessä on annettava tiedot erikseen eri paikallisista järjestelyeristä.

5 Kehittämishojelman mukaiset paikalliset järjestelyerät

Kehittämishojelmaan 2026–2028 on kolme kehittämishojelman mukaista paikallista erää.

Kehittämishojelman mukaisen paikallisen erän suuruuteen ei vaikuta ns. perälaulatarkastelu. Katso kohta 3.3.

HYVTESin tasopalkkajärjestelmää koskevan neuvottelutuloksen määräpäivä on 30.11.2025. HYVTES liite 7 (tekninen ala) palkkausjärjestelmää koskevat neuvottelut jatkuvat.

Kehittämishojelmassa sovitut erät ovat paikallisia järjestelyeriä. Vuosien 2026–2027 erät voidaan valtakunnallisten sopijaosapuolten toimesta sopia käytettäväksi osin tai kokonaan keskitettynä eränä. Tieto työnantajille annetaan viimeistään kuukautta ennen erien voimaantuloa.



5.1 Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.10.2026

Vuoden 2026 erä voidaan valtakunnallisten sopijaosapuolten toimesta sopia käytettäväksi osin tai kokonaan keskitettynä eränä. Tieto työnantajille annetaan viimeistään kuukautta ennen erien voimaantuloa. Tämän vuoksi kehittämisohjelman vuoden 2026 erä ei ole vielä käytettävissä.

Paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,4 % HYVTESin palkkasummasta.

Paikallinen järjestelyerä on määritelty palkkauksen kehittämisohjelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028.

5.2 Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.4.2027

Vuoden 2027 erä voidaan valtakunnallisten sopijaosapuolten toimesta sopia käytettäväksi osin tai kokonaan keskitettynä eränä. Tieto työnantajille annetaan viimeistään kuukautta ennen erien voimaantuloa. Tämän vuoksi kehittämisohjelman vuoden 2027 erä ei ole vielä käytettävissä.

Paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,4 % HYVTESin palkkasummasta.

Tämän erän osalta HYVTES liite 7 palkkasumma lasketaan erikseen.

Paikallinen järjestelyerä on määritelty palkkauksen kehittämisohjelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita



ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028.

5.3 Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.2.2028

Paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,0 % HYVTESin palkkasummasta.

Paikallinen järjestelyerä on määritetty palkkauksen kehittämisohjelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028.

5.4 Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä neuvottelumenettelyt

Neuvottelumenettelyissä noudatetaan soveltuvin osin kohdan 2.3 Paikallisten järjestelyerien menettelyjä. Kehittämisohjelman mukaisia paikallisia eriä käsitellään yhtenä kokonaisuutena vuosien 2026 ja 2028 osalta, eli niitä ei jaeta erikseen teknisen alan liitettä 7 varten. Poikkeus on vuoden 2027 kehittämisohjelman mukainen paikallinen erä.

5.5 Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano

Työ- ja virkaehtosopimuksissa olevat paikallista järjestelyerää koskevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa allekirjoituspöytäkirjoissa ilmenevällä tavalla (HYVTES 2025–2028).



Tämän sopimuksen kaikkien sopimusalojen paikallisten järjestelyerien osalta, erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen tai sopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen.

Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämisohjelmassa 2026–2028 ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

6 HYVTESin kesäkuun erän 1,0 % siirto 1.11.2025 saakka

6.1 HYVTESin allekirjoituspöytäkirjan määräys

Sopimusratkaisun 2022–2025 yhteydessä on sovittu HYVTESin paikallisesta 1,0 %:n erästä 1.6.2025. Erä on tarkoitettu palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä.

Aikaisemmin sovitusta poiketen paikallinen erä 1,0 % tulee maksuun 1.11.2025.

HYVTESin henkilöstölle maksetaan siirron myöhentämisen takia euromääräinen kertapalkkio 76 euroa. Kertapalkkio maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä 2025 niille työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025. Osa-aikaiselle palkkio maksetaan osa-aikaisuuden suhteessa. Osa-aikaprosenttina käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia.

Kertapalkkion maksetaan myös HYVTES teknisen alan liitteen 7 piirissä olevalle henkilöstölle ehtojen täyttyessä.



6.2 Kertapalkkion maksaminen eri tilanteessa

Esimerkit koskevat tulkintaa tämän sopimusratkaisun yhteydessä.

a) Täyttyykö palvelussuhteen yhdenjaksoinen voimassaoloehto?

Yhdenjaksoinen palvelusuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025.

- Palvelussuhteen yhdenjaksoinen voimassaoloehto täyttyy, kertapalkkio tulee maksettavaksi.

Yhdenjaksoinen palvelusuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025, mutta palvelusuhde on päättynyt ennen 30.6.2025.

- Palvelussuhteen yhdenjaksoinen voimassaoloehto ei täyty, kertapalkkio ei tule maksettavaksi.

b) Miten osa-aikaprosentti vaikuttaa maksettavaan kertapalkkioon?

Osa-aikaprosenttina käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia, paitsi osittaisen hoitovapaan/ osittaisen vanhempainvapaan kohdalla.

Kertapalkkion maksamisen yhteydessä ei lasketa keskimääräistä osa-aikaprosenttia, vaan käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia

Osa-aikaprosentti vaikuttaa maksettavan kertapalkkion suuruuteen.

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Maksettavan kertapalkkion suuruus
100 %	76 euroa
50 %	38 euroa



Palkansaajan palkaton tai osapalkkainen poissaolo ei vaikuta maksettavan kertapalkkion suuruuteen.

- esimerkiksi palkansaajalla on 30.6.2025 palkaton sairauspoissaoloa
- esimerkiksi palkansaajalla on palkaton perhevapaa ajalla 2.6.2025–30.6.2025

Palkansaaja on sairauspoissaololla (2/3 palkalla)

30.6.2025. Hänen työaikaprosenttinsa olisi ollut työssä (100 %) ilman sairauspoissaoloa. Tällöin hänen osa-aikaprosenttinaan kertapalkkion maksamisessa käytetään työaikaprosenttia (100 %).

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Palkansaajan osa-aikaprosentti ilman sairauspoissaoloa 30.6.2025	Maksettavan kertapalkkion suuruus
100 %	100 %	76 euroa
Palkansaaja on sairauspoissaololla (2/3 palkalla).		

c) Poikkeukset osa-aikaprosentin käyttöön

Palkansaaja on osittaisella hoitovapaalla/osittaisella vanhempainvapaalla 30.6.2025, jolloin hänen osa-aikaprosenttinsa osittaisen hoitovapaan / osittaisen vanhempainvapaan ajan on 80 %.

Tällöin hänen osa-aikaprosenttinaan kertapalkkion maksamisessa käytetään sitä osa-aikaprosenttia, mikä hänellä olisi ollut ilman osittaista hoitovapaata / osittaista vanhempain vapaata (esimerkiksi 100 %).

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Palkansaajan osa-aikaprosentti ilman perhevapaata 30.6.2025	Maksettavan kertapalkkion suuruus
80 %	100 %	76 euroa
Palkansaaja on osittaisella hoitovapaalla / osittaisella vanhempainvapaalla		



Palkansaaja on osasairauspäivärahalla 30.6.2025, jolloin hänen osa-aikaprosenttinsa osasairauspäivärahalla on 50 %. Tällöin hänen osa-aikaprosenttinaan kertapalkkion maksamisessa käytetään sitä osa-aikaprosenttia, mikä hänellä olisi ollut ilman osasairauspäivärahaa (esimerkiksi 100 %).

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Palkansaajan osa-aikaprosentti ilman osasairauspäivärahalla olemista	Maksettavan kertapalkkion suuruus
50 %	100 %	76 euroa
Palkansaaja on osasairauspäivärahalla		



7 Tarkistettujen palkkojen maksaminen

7.1 Allekirjoituspöytäkirjan pykälän ”Tarkistettujen palkkojen maksaminen” muutoksista

Allekirjoituspöytäkirjan pykälää ”Tarkistettujen palkkojen maksaminen” maksamisen aikataulujen osalta on tarkennettu ja selkeytetty.

A- ja b-kohtiin on lisätty soveltamisohje, jossa on kaksi esimerkkiä. Esimerkki 2 koskee suuria työnantajia ja esimerkki 1 koskee muita kuin suuria työnantajia.

On syytä huomata, että soveltamisohjeeseen on lisätty tekstiä liittyen yleiskorotuksen maksamiseen.

Soveltamisohjeen mukaan yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista.



C- ja d-kohtiin ei ole tullut muutoksia.

7.2 Allekirjoituspöytäkirjan määräys (HYVTES 13 §)

Tarkistettujen palkkojen maksaminen

a) Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa tarkistusten voimaantulosta. Jos suurilla työnantajilla ei voida noudattaa edellä mainittua ajankohtia, maksetaan tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

b) Takautuvat korotusmäärät maksetaan viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta ja suurilla työnantajilla neljän kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

Tarkistettu palkka, palkkio tai lisä on maksettu ajallaan, kun korotus maksetaan viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä.

Soveltamisohje

Esimerkki 1

Palkantarkastuksen ajankohta on 1.10.2025. a-) kohdan mukaiset palkat, maksut ja korvaukset on maksettu ajallaan, kun korvaukset maksetaan viimeistään viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä joulukuussa 2025.

Takautuvien korotusmäärien osalta (b) normaalina palkanmaksupäivänä tammikuussa 2026, mikäli sellaisia tulisi maksuun.

Yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista.



Esimerkki 2 suuret työnantajat

Palkantarkastuksen ajankohta on 1.10.2025. a-) kohdan mukaiset palkat, maksut ja korvaukset on maksettu ajallaan, kun korvaukset maksetaan viimeistään viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä tammikuussa 2026.

Takautuvien korotusmäärien osalta (b) normaalina palkanmaksupäivänä helmikuussa 2026, mikäli sellaisia tulisi maksuun.

Yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista.

c) Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

d) Jaksotyössä työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien. Korotuksen vaikutus työaikakorvauksiin maksetaan työaikajakson alusta lukien, mikäli työaikajaksossa on enemmän sopimusmuutosten perusteella korotettuja kalenteripäiviä.

8 Selostus hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) 2025–2028 muuttuneista määräyksistä

Tässä ohjeessa selostetaan:

- Lukujen I, III, IV, V, VII, VIII ja IX muuttuneita määräyksiä
- Liitteen 6 muuttuneita määräyksiä

Muuttuneet määräykset ovat yleiskirjeen liitteenä 3.



8.1 Luku I Yleinen osa

Työaikaluku 25 § 1 mom. lepoaika ja 4 § 2 mom. 3 kohta Koulutustilaisuus

HYVTESin yleisen osan 4 § 2 momenttiin on lisätty mahdollisuus sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella työajaksi työaikana ruokailu ja työaikaluvun mukainen koulutukseen osallistuminen.

Työaikaluvun 4 § 2 momentin 3 kohdan mukaan työajaksi luetaan koulutus, johon työnantaja määrää työntekijän/viranhaltijan osallistumaan. Uuden määräyksen mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia, että koulutus on työaikaa muissakin kuin työaikaluvun 4 § 2 momentin 3 kohdan mukaisissa tilanteissa.

Työaikaluvun 25 § 1 momentin mukaista lepoaikaa (ruokailutauko) ei lueta työaikaan. Poikkeuksena on sopimuskohdassa mainittu tilanne, jossa lepoaikaa ei voida virka- tai työtehtävien laadun vuoksi järjestää, jolloin viranhaltijalle/työntekijälle on annettava tilaisuus aterioida työpaikalla työaikana. Uuden määräyksen mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia siitä, että ruokailu on työaikaa myös tilanteissa, joissa lepoaika voidaan järjestää.

Työaikaluku 4 § 2 mom. 5 kohta lääkärin määräämät tutkimukset

HYVTES yleisen osan 4 § 2 momenttiin on lisätty myös määräys, jonka mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia toisin myös työntekijän/viranhaltijan eduksi työaikaluvun 4 § 2 momentin 5 kohdasta (lääkärin läheteellä määräämät tutkimukset).



Työaikaluvun 4 § 2 momentin 5 kohdan mukaan lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin sekä synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin kulunutta aikaa ei lueta työajaksi, mutta viranhaltija/työntekijä voi sopimukseen kirjattujen edellytysten täyttyessä, käydä näissä tutkimuksissa työaikana.

Uuden määräyksen mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia myös tästä sopimuskohdasta toisin siten, että myös muissa kuin sopimusmääräykseen kirjatuihin toimenpiteisiin voidaan käydä työaikana, jos ne sijoittuvat työvuoroluettelon mukaiseen työaikaan. Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan myös sopia siitä, että sopimusmääräyksissä taikka muissa erikseen sovitussa tutkimuksissa käyntiaika on työaikaa, jos se sijoittuu työvuoroluettelon mukaiseen työaikaan.

8.2 Luku III Työaikaluku

HYVTES työaikalukuun on lisätty viittausmääräys työturvallisuuslakiin (4 §). Lisäksi muistutetaan siitä, että paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia työajan ulkopuolella tapahtuvan matka-ajan korvaamisesta (4 §). Lisäksi 10 §:ssä on todettu, että poikkeusluvan mukaisessa säännöllisessä työajassa virka- ja työehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen säännöllisen viikkotyöajan ylittäminen työsuojeluviranomaisen myöntämän poikkeusluvan toimeenpanemiseksi edellyttää pääsopimuksen mukaista paikallista työ- ja virkaehtosopimusta (10 §).

8.2.1 Viittausmääräys työturvallisuuslakiin ja paikallinen sopimus matka-ajan korvaamisesta

Työaikaluvun 4 § 2 momentin 2-kohtaan on lisätty viittausmääräys työturvallisuuslain 10 §, 13 § ja 25 §:ään. Tällä tuodaan näkyviin työnantajan velvollisuutta



ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta työturvallisuuslain mukaisesti. Työnantajan on tullut huomioida mainitut lainkohdat toiminnassaan jo aiemmin.

Saman määräyksen soveltamisohjeeseen on lisätty muistutus siitä, että pääsopimuksen 12 §:n mukaisella paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia työajan ulkopuolella tapahtuvan matka-ajan korvaamisesta. Tämä on ollut mahdollista jo ennen asian mainitsemista sopimusmääräyksessä.

8.2.2 Poikkeusluvan mukainen työaika

Työaikaluvun 10 §:ää on päivitetty. Määräys koskee poikkeuksellista säännöllistä työaika eli aika ajoin tehtävää työtä. Päivitetyin määräyksen mukaan työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen säännöllisen viikkotyöajan ylittäminen työsuojeluviranomaisen myöntämän poikkeusluvan toimeenpanemiseksi edellyttää pääsopimuksen mukaista paikallista työ- ja virkaehtosopimusta.

8.2.3 KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteistä ohjeistusta liittyen työvuoroluetteloa ja varallaoloa koskevien sopimusmääräysten soveltamiseen

8.2.3.1 Työvuoroluettelo

Työvuoroluetteloa koskevat sopimusmääräykset eivät ole muuttuneet. Sopijapuolet kiinnittävät soveltajien huomiota seuraaviin asioihin.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Työnantajan on arvioitava perustellun syyn olemassaoloa kussakin tapauksessa erikseen. Mikäli muutoksista ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat toiminnan kannalta välttämättömiä.



Perusteltuun syyhyn tai suostumukseen perustuva työvuoroluettelon muutos voi käytännössä johtaa useampaan kuin yhteen muutokseen saman tasoittumisjakson aikana. Työnantajalla on oikeus perustellusta syystä muuttaa työvuoroluetteloa siten, että samanaikaisesti työtunteja lisätään toisaalle ja vähennetään toisaalta säännöllisen työajan puitteissa. Tärkeää on, että ”tuplamuutokset” tehdään yhtäaikaaisesti.

Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei sinänsä ole perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa.

Muutosten kuormittavuus

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan ennen perustelulla syyllä tehtyjä työvuoroluettelon muutoksia tarkastella, etteivät muutokset kuormita samoja työntekijöitä liikaa tai määrällisesti liian usein. Lisäksi työnantajan tulee harkita, onko muita vaihtoehtoja kuin työvuoroluettelon muutos. Tämä on tärkeää etenkin, jos muutoksia tapahtuu usein.

Työvuoroluetteloa muutettaessa työn vähentymisen perusteella perustellun syyn olemassaolo edellyttää, että työnantaja selvittää myös mahdollisuudet tarjota työntekijälle muuta työtä (TT:2007:47). Työsuojelulliset ja tehokkuusnäkökohdat puoltavat sitä, että työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut työntekijä.

8.2.3.2 Varallaolo

Varallaoloa koskevat sopimusmääräykset eivät ole muuttuneet. Sopijaosapuolet kiinnittävät soveltajien huomiota seuraaviin asioihin.



Varallaolon luonteesta

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön.

Varallaoloa käytettäessä on huomioitava, että varallaolo ei kohtuuttomasti haittaa vapaa-aikaa. Työnantaja ei voi edellyttää, että työntekijä on tavoitettavissa vapaa-ajallaan ilman, että hänen kanssaan on sovittu varallaolosta.

Vapaamuotoisen varallaolon sitovuus vaikuttaa työaikaluvun 5 §:n mukaan korvaustasoon. Määräyksen mukaan korvausta määrittäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

Varallaolija voi lähtökohtaisesti varallaolon aikana järjestää ajankäyttönsä haluamallaan tavalla, kunhan hän pääsee työpisteeseen/tekee työsuorituksen määritellyssä ajassa. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti viranhaltijan/työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaolosta on ilmoitettava varallaolijalle vähintään kolmea vuorokautta aikaisemmin paitsi ennalta arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa.

Varallaolon pituus

Työaikaluvun 5 §:ssä vapaamuotoisen varallaolon pituutta tai frekvenssiä (kerta / kuukausi) ei ole määritetty tai rajattu. Viikkolevon aikana varallaolo vaatii viranhaltijan/työntekijän suostumuksen. Vapaamuotoisen varallaolon tarkoituksenmukaisuutta mietittäessä tulee kiinnittää huomiota varallaolon luonteeseen. Yleensä varallaolo on pidempi kuin aktiivityöhön tarvittava aika. Tämä johtuu siitä, että varallaolon tarve on kytketty mahdolliseen tarpeeseen kutsua henkilö työhön.



Esimerkki

Työntekijä/viranhaltija on määrätty varallaoloon lauantaiksi klo 9.00–18.00. On tavoiteltavaa, että työhön käytetty aika pääosin sijoittuu kyseiseen varallaoloaikaan.

Varallaolosta sopimisesta

Varallaolosta sovitaan työntekijän/viranhaltijan kanssa. Työaikaissa todetaan kuitenkin, että julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä työnantajan määräämästä varallaolosta, jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Varallaolosta sopiminen on mahdollista työsopimuksessa. Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

Työnantaja päättää varallaolon muodosta. Palkansaajalla täytyy kuitenkin olla varallaoloon sitoutuessaan lähtökohtaisesti tieto varallaolon velvoittavuudesta ja kuormittavuudesta, kuten varallaolon pituudesta ja toistuvuudesta, jotta hän voi sitoutuessaan tietää kuinka sitovaa ja usein toistuvaa varallaolo hänen kohdallaan on.

Työnantajan ja varallaolijan on syytä tarkastella varallaolon toimivuutta ja kuormittavuutta säännöllisesti. Lisäksi varallaolon järjestämisestä on hyvä säännöllisesti keskustella varallaoloa tekevien kanssa, jotta varallaolo voitaisiin järjestää sopivimmalla tavalla paikalliset ja työntekijän/viranhaltijan yksilölliset olosuhteet huomioon ottaen.

8.3 Luku IV Vuosilomaluku



8.3.1 Vuosilomapäivien vaihtaminen rahaksi

Vuosilomalukuun lisättiin uusi määräaikainen sopimuskauden 1.5.2025–29.2.2028 voimassa oleva määräys (23 §), jonka mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia 30 vuosilomapäivän ylittävän loman osan vaihtamisesta rahaksi.

Tämän määräyksen perusteella voidaan vaihtaa lomanmääräytymisvuosien 2024–2025, 2025–2026 ja 2026–2027 vuosilomia. Kultakin lomanmääräytymisvuodelta voidaan vaihtaa 1–8 vuosilomapäivää rahaksi.

Vuosilomaluvun 8 §:ään on lisätty 5 momentti, jonka mukaan vuosilomaluvun 23 §:n mukaisten edellytysten täyttyessä työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman 30 vuosilomapäivän ylittävien päivien osalta loman vaihtamisesta rahaksi.

Uuden sopimuskohdan soveltaminen edellyttää, että sen käyttöönottamisesta sovitaan pääsopimuksen 12 §:n mukaisella paikallisella virka- ja työehtosopimuksella. Lomapäivien vaihtamisesta rahaksi sovitaan tämän jälkeen kirjallisesti työntekijän/viranhaltijan ja työnantajan välillä.

Sopimus tehdään kirjallisesti aikaisintaan lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ja viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä. Sopimukseen kirjataan, minkä lomanmääräytymisvuoden vuosilomista on kysymys.

Esimerkki

Rahana maksettavat lomapäivät maksetaan vuosilomaluvun 16 § (Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä) mukaisesti. Korvauksen laskentakuukautena käytetään sitä kuukautta, jolloin sopimus lomapäivien



vaihtamisesta rahaksi on tehty. Korvaus maksetaan viimeistään sopimuksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Vuosilomaluvun 7 §:n 2 momenttia sovellettaessa on huomioitava, että kyseisen viranhaltijan/työntekijän ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärä ei muutu, vaikka 30 vuosilomapäivän ylittävän loman osan osa vaihdetaan rahaksi.

8.3.2 Muut muutokset vuosilomaluvussa

Vuosilomaluvun 4 §:stä ja 5 §:stä on poistettu määräaikaisten soveltamisohjeet, joiden voimassaolo on jo päättynyt. Lisäksi 6 §:n 2 momentin soveltamisohjeesta on poistettu maininta praktikkoeläinlääkäreistä, koska eläinlääkärit kuuluvat 1.5.2025 lähtien KVTESin piiriin.

8.4 HYVTES V luvun muuttuneet määräykset

8.4.1 HYVTES V luvun muuttuneet määräykset / sairauspoissaolo

HYVTES V luvun 1 § 2 momentin mukaan työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään viisi päivää tai toimivaltaisen viranomaisen päätöksen perusteella tätä pitemmänkin työkyvyttömyyden osalta, jollei sairauspoissaolon myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissä tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi. HYVTES V luvun 1 § 2 momentin soveltamisohjeeseen on lisätty tarkennus, jonka mukaan muu luotettava tapa voi olla esimerkiksi fysioterapeutin antama todistus.



HYVTES V luvun 1 § 2 momentin soveltamisohjeeseen on

lisätty määräys, jonka mukaan lääkärintodistukseen merkitty hedelmöityshoidoista aiheutuva työkyvyttömyys oikeuttaa palkalliseen sairauspoissaoloon. Tulkintaa koskevan oikeuskäytännön mukaan palkallisen sairauspoissaolon edellytyksenä on ollut, että hedelmöityshoidolle on ollut työntekijän/viranhaltijan omaan terveydentilaan liittyvät lääketieteelliset perusteet. Tästä aikaisemmasta oikeuskäytännöstä poiketen, oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon koskee jatkossa kaikkia tilanteita, joissa hedelmöityshoidoista aiheutuu työntekijälle/viranhaltijalle lääkärintodistukseen merkitty työkyvyttömyys. Palkalliseen sairauspoissaoloon riittää, että hedelmöityshoidoista aiheutuu työntekijälle/viranhaltijalle lääkärintodistukseen merkitty työkyvyttömyys ja työntekijä/viranhaltija täyttää HYVTES V luvun 1–2 §:n edellytykset.

8.4.2 HYVTES V luvun muuttuneet määräykset / perhevapaat (raskaus- ja vanhempainvapaa)

Raskausvapaa

HYVTES V luvun 7 § on lisätty uusi 2 momentti, jonka mukaan kyseisen määräyksen 1 momentin 2 kohdan mukaista edellytystä ei noudateta tilanteissa, joissa raskaus päättyy ennenaikaisesti 154 raskauspäivän jälkeen, mutta ennen kuin raskausvapaata on 1 momentin 2 kohdan mukaan viimeistään haettava eikä viranhaltija/työntekijä ole raskauden päättyessä vielä hakenut raskausvapaata.

Palkallisuuden edellytyksenä tällöinkin on, että 1 momentin 1 kohta sekä 3–4 kohdat täyttyvät ja että viranhaltija/työntekijä hakee raskausvapaata ilman aiheetonta viivytystä raskauden päättymisen jälkeen.



Esimerkki 1

Raskaana olevan työntekijän laskettu aika on 1.9.2025.

*Työntekijän on tarkoitus aloittaa raskausvapaa
työsopimuslain 4 luvun 1 § 2 momentin mukaisesti 30
arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.*

*Työntekijän raskaus kuitenkin päättyy ennenaikaisesti
12.5.2025, jolloin työntekijän raskaus on kestänyt 168
päivää. Työntekijä ei ollut ennen raskauden päättymistä
hakenut raskausvapaata (jos raskaus olisi jatkunut
normaalisti, työntekijä olisi voinut hakea raskausvapaata
viimeistään kaksi kuukautta ennen raskausvapaan aiottua
alkamista eli viimeistään 28.5.2025), mutta työntekijä
hakee työnantajalta raskausvapaata raskauden
päättymisen jälkeen ilman aiheetonta viivytystä.*

*Työntekijä täyttää HYVTES V luvun 7 § 1 momentin 1
kohdan ja 3–4 kohdan palkallisen raskausvapaan
edellytykset.*

*Näin ollen työnantaja maksaa työntekijälle
raskausvapaan palkan HYVTES V luvun 7 § 2 momentin
perusteella.*

HYVTES V luvun 7 §:n aiempi 2 momentti on siirretty 3
momentiksi.

Vanhempainvapaa

HYVTES V luvun 8 § on lisätty uusi 2 momentti, jonka
mukaan kyseisen määräyksen 1 momentin 2 kohdan
mukaista edellytystä ei noudateta tilanteissa, joissa
raskaus päättyy ennenaikaisesti 154 raskauspäivän
jälkeen, mutta ennen kuin vanhempainvapaata on 1
momentin 2 kohdan mukaan viimeistään haettava eikä
viranhaltija/työntekijä ole raskauden päättyessä vielä
hakenut vanhempainvapaata.



Palkallisuuden edellytyksenä tällöinkin on, että 1 momentin 1 kohta sekä 3–4 kohdat täyttyvät ja että viranhaltija/työntekijä hakee vanhempainvapaata ilman aiheetonta viivytystä raskauden päättymisen jälkeen.

Esimerkki 2

Raskaana olevan työntekijän laskettu aika on 1.9.2025. Työntekijän suunnitelmana on pitää palkallinen vanhempainvapaa välittömästi raskausvapaan jälkeen yhdenjaksoisena. Työntekijän raskaus kuitenkin päättyy ennenaikaisesti 12.5.2025, jolloin työntekijän raskaus on kestänyt 168 päivää. Raskausrahakausi (raskausvapaa) alkaa sairausvakuutuslain mukaisesti lapsen syntymää seuraavasta arkipäivästä eli 13.5.2025 ja kestää 40 arkipäivää eli 30.6.2025 saakka. Tämän jälkeen, eli 1.7.2025 lähtien työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja vanhempainvapaaseen.

Työntekijä ei ollut ennen raskauden päättymistä hakenut raskausvapaata eikä vanhempainvapaata. Työntekijä hakee työnantajalta raskausvapaata ja vanhempainvapaata raskauden päättymisen jälkeen ilman aiheetonta viivytystä.

Työntekijä täyttää HYVTES V luvun 8 § 1 momentin 1 kohdan ja 3–4 kohdan palkallisen vanhempainvapaan edellytykset.

Näin ollen työnantaja maksaa työntekijälle vanhempainvapaan palkan HYVTES V luvun 8 § 2 momentin perusteella.

Esimerkki 3

Työntekijän, joka ei synnytä lasta, lapsen laskettu aika on 15.10.2025. Työntekijä haluaa pitää vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä 18 vanhempainvapaapäivää.



*Työntekijän puolison raskaus päättyy ennenaikaisesti
1.8.2025.*

*Jos lapsi olisi syntynyt laskettuna aikana, työntekijä olisi
voinut hakea vanhempainvapaata viimeistään kaksi
kuukautta ennen vanhempainvapaan aiottua alkamista
(eli viimeistään 15.8.2025, kun oletetaan, että lapsi olisi
syntynyt laskettuna päivänä 15.10.2025).*

*Työntekijä ei ole hakenut vanhempainvapaata raskauden
päätyessä 1.8.2025. Työntekijä hakee vanhempainvapaata
raskauden päättymisen jälkeen 18
vanhempainvapaapäivän ajaksi ilman aiheetonta
viivytystä.*

*Työntekijä täyttää HYVTES V luvun 8 § 1 momentin 1
kohdan ja 3–4 kohdan palkallisen vanhempainvapaan
edellytykset.*

*Näin ollen työnantaja maksaa työntekijälle
vanhempainvapaan palkan 18 vanhempainvapaapäivältä
ajalta (2.8.2025–22.8.2025) HYVTES V luvun 8 § 2 momentin
perusteella.*

HYVTES V luvun 8 §:n aiempi 2 momentti on siirretty 3
momentiksi. HYVTES V luvun 8 §:n aiempi 3 momentti on
siirretty 4 momentiksi.

8.4.3 HYVTES V luvun muuttuneet määräykset / perhevapaat (tilapäinen hoitovapaa)

HYVTES V luvun 9 § 2 momenttia on muutettu niin, että
tilapäisen hoitovapaan ajalta palkan maksamisen
edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat
ansiotyössä, mutta kodin ulkopuolista ansiotyötä ei enää
edellytetä. Muutoin palkan maksamisen edellytykset
tilapäisen hoitovapaan ajalta säilyivät ennallaan.



Esimerkki 4

Hyvinvointialueen palveluksessa olevan viranhaltijan puoliso on yrittäjä.

Hyvinvointialueen viranhaltijan ja yrittäjä asuvat samassa taloudessa ja heillä on yhteinen 11-vuotias lapsi. Lapsen sairaustuessa äkillisesti, voi hyvinvointialueen palveluksessa oleva viranhaltija voi jäädä tilapäiselle hoitovapaalle sopimuksen kirjattujen edellytysten täyttyessä. Katso HYVTES V luvun 9 §.

Hyvinvointialue maksaa viranhaltijalle hänen varsinaisen palkkansa tilapäisen hoitovapaan ajalta kolmelta peräkkäiseltä työpäivältä, sillä lapsen toinen vanhempi on ansiotyössä (yrittäjä) ja palkan maksamisen edellytykset tilapäisen hoitovapaan ajalta täyttyvät.

8.4.4 HYVTES V luvun muuttuneet määräykset / perhevapaat (imetystauko)

HYVTES V lukuun on lisätty uusi 7 a §. HYVTES V luvun 7a §:n 1 kappaleen mukaan työntekijälle/viranhaltijalle, joka imettää alle 1-vuotiaasta lastaan, on annettava palkallinen yhteensä enintään 15 minuutin pituinen imetystauko työpäivän aikana. Imetystauko annetaan, mikäli se on mahdollista huomioiden työntekijän/viranhaltijan työn luonne.

HYVTES V luvun 7a §:n 2 kappaleen mukaan imetystauko luetaan työaikaan. Imetystauko alkaa, kun työnteko keskeytyy ja loppuu kun työnteko alkaa uudelleen. Työntekijä/viranhaltija ei saa poistua työpaikalta tauon aikana. Ollakseen oikeutettu palkalliseen imetystaukoon on työntekijän työvuoron pituuden oltava vähintään kuusi tuntia.

HYVTES V luvun 7a §:n 3 kappaleen imetystauon käytännön järjestämisestä lähtökohtaisesti sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Imetystauko järjestetään siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn



kululle ja suoritettaville toiminnoille tai palveluille.
Järjestely ei saa vaarantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta eikä aiheuttaa häiriötä työyhteisölle. Esihenkilöllä on em. seikat huomioden oikeus osoittaa imetystauon ajankohta.

HYVTES V luvun 7a §:n soveltamisohjeen mukaan työntekijällä on oikeus imetystaukoon joko imettääkseen lastaan ja/tai pumpatakseen maitoa. Imetystaukoon katsotaan kuuluvaksi koko imetykseen tai maidon pumppaamiseen kuluva aika mukaan lukien mahdolliset siirtymät, vaatteiden vaihdot, mahdollinen peseytyminen ja muut vastaavat toimenpiteet. Imetystaukoa ei ole välttämätöntä sopia pidettäväksi tiettynä kellonaikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että imetystauko pidetään tiettyjen kellonaikojen välisenä aikana silloin kun se on virka-/työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisinta.

Esihenkilön määritessä imetystauon ajankohdan, otetaan ensisijaisesti huomioon se, että imetystauko pidetään silloin kun se on äidin ja lapsen kannalta tarpeellista. Tauko voidaan pitää joko yhtenä tai useampana taukona työpäivän aikana. Imetystauko on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava muun tauon yhteyteen. Imetystaukoa ei voida määrätä pidettäväksi työpäivän alussa tai lopussa.

8.4.5 HYVTES V luvun muuttuneet määräykset / opintovapaat

HYVTES V luvun 10 § 1 momenttia on muutettu seuraavaan muotoon:

” Opintovapaalakia sovellettaessa palvelussuhde katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.”



HYVTES V luvun 10 § on lisätty uusi 3 momentti, jonka mukaan raskaana olevalla/synnyttäneellä viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus keskeyttää myönnetty opintovapaa enintään 105 arkipäivän ajaksi raskausvapaan ja/tai vanhempainvapaan vuoksi. Ko. vapaiden palkallisuus määräytyy V luvun 7–8 §:n mukaisesti. Välittömästi kyseisen raskaus- ja/tai vanhempainvapaan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty virka-/työvapaa mikäli kyseistä vapaata on vielä jäljellä. Viranhaltijalla/työntekijällä on hakemuksesta oikeus pitää keskeytyksen alle jäänyt opintovapaan osuus (enintään 105 arkipäivää) myöhemmin.

Esimerkki 5

Työntekijälle on myönnetty opintovapaata ajalle 1.1.2026–31.5.2027. Opintovapaalla oleva työntekijä on raskaana ja hänen laskettu aikansa on 1.9.2026.

Työntekijä ilmoittaa työnantajalle 15.5.2026 keskeyttävänsä opintovapaansa raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajaksi sekä hakee samana päivänä (15.5.2026) työnantajalta raskausvapaata 28.7.2026–11.9.2026 väliselle ajalle (40 arkipäivää) ja vanhempainvapaata 12.9.2026–27.11.2026 väliselle ajalle (65 arkipäivää).

Työntekijä täyttää HYVTES V luvun 7–8 § palkallisuuden edellytykset.

Työnantaja keskeyttää opintovapaan HYVTES V luvun 10 § 3 momentin perusteella 28.7–27.11.2026 väliseksi ajaksi ja maksaa työntekijälle raskausvapaan ajalta 28.7.–11.9.2026 palkan HYVTES V luvun 7 §:n mukaisesti.

Lisäksi työnantaja maksaa työntekijälle palkan palkallisen vanhempainvapaan ajalta 12.9.2026–19.10.2026.



Ajan 20.10.2026–27.11.2026 työntekijä on palkattomalla vanhempainvapaalla.

28.11.2026 työntekijän opintovapaa jatkuu 31.5.2027 saakka.

Työntekijällä on hakemuksesta oikeus pitää keskeytyksen alle jäänyt opintovapaan osuus (105 arkipäivää) myöhemmin.

8.4.6 HYVTES V luvun muuttuneet määräykset / eräät virka- ja työvapaat

HYVTES V luvun 11 § 2 momentista poistettiin parisuhteen rekisteröimispäivä lainsäädännön muuttumisen vuoksi.

Lisäksi HYVTES V luvun 11 § 2 momenttiin lisättiin palkalliseksi vapaapäiväksi työpäiväksi sattuva avopuolison hautajaispäivä (siunauspäivä). HYVTES V luvun 11 § 2 momentin soveltamisohjeeseen lisättiin avopuolison määritelmä, jonka mukaan avopuolisolla tarkoitetaan yhteistaloudessa asuvia parisuhteen osapuolia.

8.5 Luku VII Luottamusedustajat

Luottamusmies-termit on korvattu sukupuolineutraalilla nimikkeellä luottamusedustaja esimerkiksi pääluottamusedustaja, luottamusedustaja ja luottamusedustajakorvaus.

Luottamusedustajalukuun tuli 2 § 1 momentin soveltamisohje, jonka mukaan luottamusedustajalla tarkoitetaan työlainsäädännössä tarkoitettua luottamusmiestä.

Luottamusedustajakorvauksia on korotettu 1.10.2025 lukien (10 § 1 mom.).



Pääluottamusedustajalle (tai ellei sellaista ole nimetty, vastaavassa asemassa olevalle luottamusedustajalle) maksetaan 9 §:n mukaisen palkan lisäksi luottamusedustajatyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus €/kk 1.3.2023	Korvaus €/kk 1.10.2025
5–79	79	83
80–159	99	104
160–249	117	123
250–339	156	163
340–449	203	213
450–699	238	249
700–	273	286

Luottamusedustajakorvaukseen ei noudateta 1.5.2025 lukien palkkausluvun 4 § 1 momentin määräyksiä osa-aikaisen palkasta. Luottamusedustajakorvaus maksetaan osa-aikatyötä tekeväälle pääluottamusedustajalle täysimääräisenä edustettavien lukumäärän mukaisesti.

Luvun 3 §:n 3 momenttiin lisättiin määräys, jonka mukaan hyvinvointialueella/hyvinvointiyhtymässä ja sen omistamilla yhtiöillä voi olla tietyin edellytyksin yhteisiä pääluottamusedustajia ja luottamusedustajia. *Vastaavaa*



*määräys on ollut virka- ja työehtosopimuksessa eräistä
pääsopimuksen liitännäisistä asioista (2 §) koskien
HYVTESiä.*

Luottamusedustajien asettamista koskevan 3 §:n 2 momentin mukaan luottamusedustajien lukumäärästä, toimialueesta ja tehtäväjaosta sovitaan luottamusedustajaluvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella. Luottamusedustajan ajankäyttöä koskevan 8 §:n 1 momentin mukaan luottamusedustajan ajankäytöstä säännöllisenä työaikana sovitaan luottamusedustajia koskevan luvun 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella. Momenteista poistettiin sana ”tarvittaessa”, joten 13 §:n mukaisen sopimuksen tekeminen on velvoittavaa.

Luvun 8 §:ään on lisätty selkeyden vuoksi viittausmääräys työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (yhteistoimintalaki) 20 §:ään. Henkilöstön edustajalle annetaan yhteistoimintalaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi ajankäyttöä yhteistoimintalain 20 §:n mukaisesti.

Luottamusedustaja luvun 8 §:n 5 momentin määräaikaista pöytäkirjamerkintää kiinteän vapautuksen määräytymisestä jatkettiin sopimuskauden 2025–2028 loppuun. Pöytäkirjamerkinnän mukaan, jos paikallisesti ei toisin sovita, pääluottamusedustajalle (tai ellei sellaista ole vastaavassa asemassa olevalle luottamusedustajalle) annettava kiinteä vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 105 pääluottamusedustajan edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden.

Tehtävistään kokonaan vapautetun luottamusedustajan tehtäväkohtainen palkka on 1.5.2025 lukien vähintään 2 350,00 euroa (9 §). Vähimmäispalkka korottuu sopimuskauden aikana määräykseen kirjatuin tavoin.



8.6 Luku VIII Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättyminen

Luvun VIII 2 §:ssä mainittua lomautusilmoitusaikaa lyhennettiin kuukaudesta kolmeen viikkoon.

3 §:n 1 ja 2 momenttien soveltamisohjeissa työvoimatoimisto-sana on muutettu työvoimaviranomaiseksi. Muutos ei vaikuta määräyksen tulkintaan.

8.7 Luku IX Työsuojeluvaltuutettujen irtisanomissuoja ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Varsinaiselle kuukausipalkkaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun korvausta 1.10.2025 alkaen 104 euroa.

Työsuojeluvaltuutetun asemaa koskevaan lukuun on lisätty määräys, jonka mukaan työsuojeluvaltuutetun korvaukseen ei noudateta 1.5.2025 lukien palkkausluvun 4 § 1 momentin määräyksiä osa-aikaisen palkasta.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus maksetaan osa-aikatyötä tekeväälle työsuojeluvaltuutetulle täysimääräisenä. Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on alle 700, niin korvaus maksetaan IX luvun 2 §:n 1 momentin korvauksen suuruisena. Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on 700 tai enemmän, niin korvaus maksetaan IX luvun 2 §:n 1 momentin pöytäkirjamerkinnän mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun korvausta koskevaa määräaikaista pöytäkirjamerkintää jatkettiin sopimuskauden loppuun ja korvauksen määrä nostettiin 286 euroon 1.10.2025 lukien



(edustettujen työntekijöiden/viranhaltijoiden määrä vähintään 700) (2 §).

8.8 Liite 6 Matkakustannusten korvaukset

Liitteen 6 5 §:ään muutettiin pysyvänä määräyksenä auton kilometrikorvausten (snt/km) alentamisen raja 5000 kilometristä 8000 kilometriin. Aiemmin sopimuskauden 1.3.2023–30.4.2025 ajaksi kilometriraja oli nostettu 5000 kilometristä 7000 kilometriin.

Esimerkki

Työntekijälle on tullut oman auton käytöstä 15.4.2025 täyteen 7 000 kilometrin raja, jonka jälkeen maksettu kilometrikorvaus on alentunut. Työntekijälle 1.5.2025 alkaen oman auton käytöstä kertyviltä 1 000 kilometriltä maksetaan korkeampi kilometrikorvaus (59 snt/km), jonka jälkeen kilometrikorvaus alentuu (52 snt/km).

8.9 HYVTESin liite 7 tekninen ala

HYVTESin teknisen alan liitettä 7 selostetaan tarkemmin yleiskirjeen liitteenä 4. Muuttuneet määräykset ovat liitteessä 5.

8.10 Työ- ja virkaehtosopimusvaikutteinen lisäpöytäkirja: sairaalasektorilla työskentelevän varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan työaikaa koskevat erityismääräykset

Sairaalasektorilla työskenteleviä varhaiskasvatusopettajia ja erityisopettajia koskevaan työ- ja virkaehtosopimusvaikutteiseen lisäpöytäkirjaan on lisätty maininta, jonka mukaan neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä, että erityisesti paikallista sopimusvarallisuutta jaettaessa tulee huomioida sairaalassa työskentelevien



varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien erittäin laajaa osaamista ja vastuuta vaativat työtehtävät varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toteuttamisessa.

8.11 Työ- ja virkaehtosopimusvaikutteinen lisäpöytäkirja, voimassa 1.5.2025–29.2.2028: Talonmiesten työaika

Talonmiesten työaika koskevan työ- ja virkaehtosopimusvaikutteisen lisäpöytäkirjan voimassaoloa on jatkettu sopimuskauden 1.5.2025–29.2.2028 ajaksi.

8.12 Sopimuskaudella toimivat HYVTESin allekirjoituspöytäkirjan mukaiset työryhmät

Sopimuskaudelle asetetaan seuraavat keskustason työryhmät:

Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmä jatkaa edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä neuvottelua uudesta tasopalkkajärjestelmästä, jolla korvataan nykyinen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä. Mallin kehittämiseen voi sisältyä tarvittaessa simulointia ja pilotointia. Voimaantumisen jälkeen työryhmän ensisijainen tehtävä on seurata ja ohjata tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa ja tarpeen mukaan arvioida järjestelmän kehittämistarpeita. Myös palkkausjärjestelmän muista osista (esim. henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä, tulospalkkio) voidaan neuvotella.

Työaikatyöryhmä

Työryhmän tehtävänä on arvioida HYVTESin työaikamääräysten uudistamistarpeet ja tehdä esitykset tarvittavista sopimusmuutoksista. Arvioinnissa tavoitteena on kehittää työaikamääräyksiä sen



soveltamisalan toimintojen ja palveluiden sekä henkilöstön terveyttä, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta tukeviksi.

Tavoitteena on, että sopimusmääräyksiä kehitetään siten, että niiden avulla voidaan vähentää työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta.

Työryhmä voi simuloida ja pilotoida erilaisia työaikamalleja ja -määräyksiä.

Työryhmä, jonka tehtävänä arvioida ja kehittää sopimusmääräyksiä, joilla voidaan tukea työntekijän/viranhaltijan pysymistä työelämässä ja paluuta työhön

Tarkastelun kohteena ovat erityisesti osasairauspäivärahaa koskevat määräykset ja se, miten voidaan tukea, edistää ja mahdollistaa työhön paluu pidemmiltä sairauspoissaolojaksoilta. Tarkastelun kohteena ovat ainakin palkkausta ja vuosilomaoikeutta koskevat sopimusmääräykset. Työryhmässä tarkastellaan myös erilaisia korvaavan työn malleja ja arvioidaan korvaavan työn mallin ottamista osaksi virka- ja työehtosopimuksia

Henkilöstön edustajien asemaa tarkasteleva työryhmä

Työryhmän tehtävänä on arvioida henkilöstön edustajien asemaan liittyvien virka- ja työehtosopimusten kehittämis- ja muutostarpeita. Työryhmän tehtävänä on tarkastella ja arvioida henkilöstön edustajien asemaa. Arvioinnissa huomioidaan palveluiden järjestämisessä sekä sopimusrakenteessa tapahtuneet muutostarpeet. Työryhmän työn aikana tehdään myös edustettavuusselvitys ja muut työryhmän työskentelyyn tarvittavat selvitykset. Tarkastelun kohteena ovat sekä kunta- että hyvinvointialan luottamusedustajia koskevat määräykset sekä Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa



ja työsuojeluvaltuutetun korvausta koskevat määräykset,
Työsuojelun yhteistoimintasopimus ja
Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttösopimus.

8.13 Sopimuskaudella toimivat muut työryhmät

Määräaikainen työryhmä (1.8.2025–31.12.2026) poikkeusolojen määräysten valmistelemiseksi

Työryhmän tehtävänä on valmistella erityiset työ- ja virkaehtosopimuksesta poikkeavat määräykset tilanteeseen, jossa valtioneuvosto toteaa poikkeusolot ja soveltaa valmiuslakia.

Määräykset voivat koskea esimerkiksi vuosiloman, työaikojen ja irtisanomisajan pidentämisen korvauksia ja paikallista sopimista. Mahdolliset valmiuslain muutokset pyritään huomioimaan. Uudet määräykset tulevat voimaan loppuvuodesta 2026 uuden valmiuslain valmistumistuttua.

9 Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja hyvinvointialalla

Osana neuvottelutulosta sopijaosapuolet sopivat korvaustason suojelutyöhön ja työtaistelun aikaiseen hätätyöhön kunta- ja hyvinvointialalla. Suojelutyön ja hätätyön ajalta maksetaan tuntipalkkaa, joka on vähintään 1,3 x laskettuna varsinaisesta palkasta. Lisäksi maksetaan epämukavan työajan korvaukset ja lisä- ja ylityökorvaukset työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti. Suojelutyötä ja hätätyötä tekeville maksetaan työaikakorvaukset 1,3 kertaisen tuntipalkan perusteella. Korvaustaso vastaa vuoden 2022 ns. potilasturvallain tasoa.



Ks. tarkemmin Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja hyvinvointialalla on yleiskirjeen liitteenä 8. (Eduskunnassa on hyväksytty laki suojelutyön teettämisestä työtaistelutilanteessa.)

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Henrika Nybondas-Kangas

Neuvottelujohtaja Anne Kiiski

Liitteet

Liite 1 Hyvinvointialan yhteisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) 2025–2028 allekirjoituspöytäkirja

Liite 2 Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028

Liite 3 Muuttuneet HYVTESin luvut: I, II, III, IV, V, VII, VIII ja XI ja liite 6 sekä lisäpöytäkirja sairaalasektorin varhaiskasvatuksen opettajista ja lisäpöytäkirja talonmiesten työajasta

Liite 4 Selostus HYVTESin teknisen alan liitteen 7 määräyksistä

Liite 5 Muuttuneet HYVTESin teknisen alan liitteen 7 määräykset

Liite 6 HYVTESin palkkahinnoittelukohtien peruspalkat (Excel)

Liite 7 HYVTESin teknisen alan liitteen 7 palkkaryhmien tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat (Excel)

Liite 8 Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja hyvinvointialalla





-

Liite 1 Hyvinvointialan yhteisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) 2025–2028 allekirjoituspöytäkirja
(</sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite1-apk-HYVTES-2025-2028.pdf>).



-

Liite 2 Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028
(</sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite2-kehittamisohjelma-2026-2028.pdf>).



-

Liite 3 Muuttuneet HYVTESin luvut: I, II, III, IV, V, VII, VIII ja XI ja liite 6 sekä lisäpöytäkirja sairaalasektorin varhaiskasvatuksen opettajista ja lisäpöytäkirja talonmiesten työajasta
(</sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite3-HYVTES-2025-2028-muuttuneet-sopimusmaatarkat.pdf>).



-

Liite 4 Selostus HYVTESin teknisen alan liitteen 7 määräyksistä
(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite4-HYVTES-liite7_0.pdf).



-

Liite 5 Muuttuneet HYVTESin teknisen alan liitteen 7 määräykset
(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite5-liitteen-7-muuttuneet-maatarkat-HYVTES-2025-2028_0.pdf).



-

Liite 6 HYVTESin palkkahinnoittelukohtien peruspalkat (Excel)
(</sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite6-HYVTES-peruspalkat-2025.xlsx>).



-

Liite 7 HYVTESin teknisen alan liitteen 7 palkkaryhmien tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat (Excel)
(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite7-HYVTES-liite-7-tehtavakohtaiset-vahimmaisalkat-2025_0.xlsx).



-
Liite 8 Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun
aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja
hyvinvointialalla
(/sites/default/files/media/document/yleiskirje2514hs-liite8-
suojelutyö-HYVTES-2025-2028.pdf)



Sosiaali- ja terveystalvelujen palvelussuhdeasiat

Sähköposti:

soster@kt.fi

Yleiset palvelussuhdeasiat

Sähköposti:

kvtes@kt.fi

Yksikkö:

Yleiset palvelussuhdeasiat

Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta koskevat kysymykset

Sähköposti:

ts@kt.fi

Yksikkö:

Yleiset palvelussuhdeasiat



(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla>)



(<https://www.ktlehti.fi/2025/3>)

SOPIMUKSET 3/2025

Onko sinulla kysyttävää tasopalkkamallista? – Keräsimme vastaukset yleisiin kysymyksiin

(<https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/onko-sinulla-kysyttavaa-tasopalkkamallista-kerasimme-vastaukset-yleisiin-kysymyksiin>)

SOPIMUKSET 3/2025

Kuntien kustannukset kasvavat tänä vuonna noin 2,8 prosenttia, hyvinvointialueiden 5,5 prosenttia

(<https://www.ktlehti.fi/2025/3/kuntien-ja-hyvinvointialueiden-kustannukset-kasvavat>)

TILASTOT 1/2025

Keskiansiot kunnissa noin 3 600 ja hyvinvointialueilla noin 3 900 euroa

(<https://www.ktlehti.fi/2024/1/hyvinvointialueiden-ja-kuntien-keskiansiot-noin-3600-ja-3900-euroa>)



Kuntatalo

Toinen linja 14, 00530 Helsinki

Puhelin (vaihde) 09 771 3000

**Käyttöehdot, evästeet ja
tietosuoja > (/kayttoehdot-
tietosuoja)**

**Saavutettavuusseloste >
(/saavutettavuusseloste)**

**Palaute >
(https://www.kt.fi/palaute)**

**Saavutettavuuspalaute >
(/saavutettavuuspalaute)**

**Asiakirjajulkisuus >
(https://www.kt.fi/kt-
organisaationa/asiakirjajulkisuus-
tietosuoja-saavutettavuus)**

Pikalinkit

**Yleiskirjeet
(/sopimukset/yleiskirjeet)**

**KT:n Linja-palvelu
(http://linja.kt.fi)**

Muita sivustoja

**Avaintyöntajat Avainta ry.
(http://www.avainta.fi)**

**KT-lehden verkkosivut
(https://www.ktlehti.fi/)**

**Kuntarekry.
(https://www.kuntarekry.fi/)**

