

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Ammattiliitto Pro ry
Toimihenkilöliitto Erto ry

NEUVOTTELUTULOS

Taloushallintoalan työehtosopimus 2025–2027

Aika 3.4.2025

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Palta	ERTO	Pro
	Minna Ääri	Juri Aaltonen	Minea Pyykönen
	Mirella Drushinin	Heli Luukkonen	Katja Laalahti
	Mikko Saarinen	Jaana Monto	Jari Kallio

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 30.11.2027. Sopimus jatkuu 30.11.2027 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat elokuun 2026 aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä taloushallintoalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.10.2026 toiselle sopijapuolelle.

2. Palkankorotukset

2.1. Palkkaratkaisu vuosina 2025–2027

Vuosi 2025

Palkkoja korotetaan 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 % suuruuisella korotuksella. Korotukset voidaan maksaa kesäkuun aikana. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.4.2025 lukien. Yrityskohtainen erä voidaan maksaa kesäkuun aikana.

Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,9 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,7 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten

korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.3.2026 lukien.

Vuosi 2027

Palkkoja korotetaan 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,4 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 2,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % yritys- tai työpaikkakohtaisena eränä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:

- työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
- vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
- yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
- aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
- asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaismäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät. Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.

Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.3.2027 lukien.

2.2. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti kohdasta 2.1. poiketen.

Vuonna 2025 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti 13.6.2025 mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset toteutetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Tällöin korotukset voidaan maksaa kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Vuonna 2026 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti helmikuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuonna 2027 paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstön kanssa kirjallisesti helmikuun loppuun mennessä. Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, eikä muusta ajankohdasta sovita, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1. mukaisesti 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteuttamistapa, ajankohta ja suuruus.

Paikallisesti sovittaessa jokaiselle työntekijälle on tultava palkankorotus.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on tukea palkkapoliittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Työnantaja antaa hyvissä ajoin ennen neuvotteluja luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen taloustilanteesta (esimerkiksi maksuvalmius ja vakavaraisuus) ja tuottavuuden kehityksestä sekä näiden ennakoitavissa olevasta kehittämisestä. Tietojen kirjallisena antamisen tarkoituksena on, että osapuolet voivat itse ja edustajiensa tukemana arvioida sopimuksen tarkoituksenmukaisuutta juuri tässä yrityksessä. Muuhun tarkoitukseen tietoja ei saa käyttää.

Jaon jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu koko henkilöstölle, miten erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

2.3. Vähimmäispalkat

Vaativuustasojen vähimmäispalkkoja korotetaan 1.4.2025 lukien 2,5 %:lla.

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.4.2025 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2119	2042
3	2329	2172
2	2612	2374
1	3036	2743

Vaativuustasojen vähimmäispalkkoja korotetaan 1.3.2026 lukien 2,9 %:lla.

Vaativuustasojen vähimmäispalkat €/kk ovat 1.3.2026 lukien seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2180	2101
3	2397	2235
2	2687	2443
1	3124	2823

Mikäli sopimusta ei ole irtisanottu, vaativuustasojen vähimmäispalkkoja korotetaan 1.3.2027 lukien 2,0 %:lla, jolloin ne ovat seuraavat:

Vaativuustaso	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
4	2224	2143
3	2445	2280
2	2741	2492
1	3186	2879

2.4. Henkilöstön edustajien palkkiot

Toimihenkilöiden luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta korotetaan seuraavasti:

1.4.2025 lukien korvausta korotetaan 5,4 %:lla.

1.3.2027 lukien korvausta korotetaan 2,0 %:lla, mikäli sopimusta ei ole irtisanottu.

3. Allekirjoituspöytäkirja

3.1 Liitot perustavat sopimuskauden ajalle seuraavan työryhmän:

Työssä jaksaminen ja toimintakyvyn edistäminen

Sopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on 30.10.2026 mennessä seurata ja arvioida työhyvinvoinnin, toimintakyvyn ja työssä jaksamisen kehitystä taloushallintoalalla. Osana työryhmätyöskentelyä sopimusosapuolet selvittävät muun muassa taloushallintoalan työaikajärjestelyitä (ml. liukuvan työajan järjestelmän toimitusta) osana työssä jaksamisen edistämistä. Työryhmä voi teetättää muun muassa yhteisiä kyselyitä ja käyttää apuna ulkopuolisia sidosryhmiä (esimerkiksi Työturvallisuuskeskus). Mahdolliset toimeksiannot ja niiden aikataulut sovitaan yhdessä työryhmätyöskentelyyn osallistujien kesken. Työryhmätyöskentelystä mahdollisesti aiheutuvat etukäteen sovitut ulkopuoliset kustannukset jaetaan tasan palkansaajaliittojen ja työnantajaliiton kesken. Työryhmä voi esimerkiksi antaa yhteisiä suosituksia tai tehdä

esityksiä työssä jaksamisen edistämiseksi ja alan pito- ja vetovoiman säilyttämiseksi taloushallintoalalla.

3.2 Liitot perustavat sopimuskauden ajalle seuraavan työryhmän:

Jatkuva yhteistyö ja työehtosopimuksen kehittäminen sopimuskauden aikana

Osapuolet noudattavat jatkuvan yhteistyön mukaista periaatetta keskinäisissä suhteissaan ja tarkastelevat toimialan tarpeita, rakentavat yhteistä tilannekuvaa ja pyrkivät kehittämään työehtosopimusta myös sopimuskauden aikana. Osapuolet erityisesti tulevan sopimuskauden aikana kartoittavat keinoja neuvottelukulttuurin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi taloushallintoalalla.

Helsingissä, 3.4.2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

AMMATTILIITTO PRO RY

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY