

Sosiaalialan järjestöjä koskeva TES 1.2.2018-30.4.2020

TES-info 26.3.2018, Helsinki

Heidi Elvilä, lakimies

Sopimuksen keskeinen sisältö

- Sopimuskausi 1.2.2018 - 30.4.2020 = 27 kk
- Ratkaisu vastaa tasoltaan vientiteollisuudessa syntynyttä ns. yleistä linjaa.
- Palkankorotukset
 - Yleis- ja taulukkopalkkojen korotukset
 - 1.5.2018 -> 1 %
 - 1.5.2019 -> 1 %
 - Paikallinen erä
 - 1.5.2018 -> 0,8 %
 - 1.5.2019 -> 0,8 %
- Koeaika kulloinkin voimassa olevan lain mukaiseksi

Yleis- ja taulukkokorotukset



Yleis- ja taulukkopalkkojen korotus 1.5.2018 ja 1.5.2019

- Toimihenkilöiden henkilökohtaisia 30.4.2018 voimassa olevia kuukausipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2018 alkaen 1 %
- Toimihenkilöiden henkilökohtaisia 30.4.2019 voimassa olevia kuukausipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2019 alkaen 1 %

Palkkataulukot 1.5.2018 ja 1.5.2019

Vaativuusryhmä	Palkka 1.5.2018
1.	1625,25
2.	1711,88
3.	1865,40
4.	2045,63
5.	2259,30
6.	2504,08
7.	2751,59

Vaativuusryhmä	Palkka 1.5.2019
1.	1641,50
2.	1729,00
3.	1884,05
4.	2066,09
5.	2281,89
6.	2529,12
7.	2779,11

Esimerkki yleis- ja taulukkorotuksesta 1.5.2018

Palkan muodostuminen 30.4.2018		Palkan muodostuminen 1.5.2018		Selitys
Vr 3	1.846,93	Vr 3	1.865,40	Uusi taulukkopalkka
Vs. takuu 6 %	110,82	Vs.takuu 6 %	111,93	Vuosisidonnainen takuu 6 % laskettu korotetusta taulukkopalkasta
Yhteensä	1.957,75		1.977,33	

Esimerkki yleis- ja taulukkokorotuksesta 1.5.2018

Palkan muodostuminen 30.4.2018		Palkan muodostuminen 1.5.2018		Selitys
Vr 4	2.025,38	Vr 4	2.045,63	Uusi taulukkopalkka
ETL 15 %	303,81	ETL 15 %	306,84	ETL 15 % laskettu uudesta taulukkopalkasta
HEKO 21 % (sis. vs. takuun 10 %)	425,33	HEKO 21 % (sis. vs. takuun 10 %)	429,58	HEKO 21 % laskettu uudesta taulukkopalkasta
Muu euromäär. lisä	22,00	Muu euromääräinen lisä	22,22	Euromääräistä lisää korotettu 1 %
Yhteensä	2.776,52		2.804,29	

Esimerkki – yleis- ja taulukkokorotus 1.5.2018

- Toimihenkilön kanssa sovittu sopimuspalkasta 3.000 €/kk. Kuukausipalkkaa korotetaan 1 %:lla.

<u>30.4.2018</u>	<u>1.5.2018</u>
3.000,00	3.030,00

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

- **Luottamusmieskorvaus:**

edustettavien lukumäärä	euroa/kk 1.5.2018 alkaen
2 - 15	27
16 - 50	39
51 - 100	51
yli 100	61

- **Pääluottamusmiehelle** maksettava vähimmäiskorvaus on 61 euroa.
- **Työsuojeluvaltuutetulle** maksetaan 26 €/kk korvauksena ko. tehtävien hoitamisesta. Mikäli työpaikalla on vähintään 100 toimihenkilöä, on työsuojeluvaltuutetun korvaus 39 €.

Paikallinen erä 1.5.2018 ja 1.5.2019





Paikallisen erän ajankohdat

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa vuosille 2018-2019 on sovittu jaettavaksi paikallisesti jaettava palkankorotuserä

- 1.5.2018 0,8 % suuruinen erä ja
- 1.5.2019 0,8 % suuruinen erä.

Mitä jaetaan?

- Jokaisessa järjestössä lasketaan paikallisen erän kokonaisuromäärä ja tämä rahamäärä jaetaan järjestössä sovittavalla tavalla.
- Korotus kohdentuu työehtosopimuksen piirissä oleville toimihenkilöille.
- Jaettavan erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta korotusta edeltävältä maaliskuulta.
 - Tästä palkkasummasta lasketaan 0,8 %, joka jaetaan paikallisena eränä.

Mitä kuuluu palkkasummaan?

- Maaliskuun palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat (sisältäen kiinteät kuukausittain toistuvat lisät kuten HEKO ja erityistekijälisiä).
- Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä.
- Palkkasummaan ei huomioida:
 - Ylitöitä
 - Vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia.
 - Lomarahoja
 - Palkallisella poissaolojaksolla olevien toimihenkilöiden sijaisten palkkoja

Esimerkki

- Työehtosopimuksen piirissä 31.3.2018 on 30 toimihenkilöä (ei sisällä työehtosopimuksen 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille toimihenkilöille maksetut tuntipalkat maaliskuulta 2018 olivat 63 000 euroa. Summa sisältää yhteensä 3 000 euroa tuntikohtaisia ilta- ja lauantaityölisiiä. Varsinaiset säännölliset palkat ovat siis 60 000 euroa (63 000 €, josta vähennetään 3 000 € vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä).
 - Jaettava erä on $0,8 \times 60\,000 \text{ €} / 100 = 480 \text{ €}$

Ketkä neuvottelevat?

- Erän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti. Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat:
 - työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet.
 - Jos luottamusmiestä ei ole eikä luottamusmiestä tässä yhteydessä valita, toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan yhteisen edustajan.
 - Pienessä työyhteisössä, jossa luottamusmiestä ei ole eikä luottamusmiestä tai edustajaa valita, neuvottelut voidaan käydä koko henkilöstön kanssa yhteisesti.
- Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat.

Neuvottelujen kulku

- Työnantaja kutsuu neuvotteluosapuolet hyvissä ajoin koolle.
- Neuvottelukertoja tulee olla vähintään kaksi, ellei yksimielisyyttä saavuteta jo ensimmäisessä neuvottelussa.
- Osapuolet esittävät kirjalliset ehdotuksensa suunnitelluista korotuksista ja niiden perusteista vaatavuusryhmittäin.
 - Tavoitteena yhteisymmärrys erän jakamisesta
- Neuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, johon osapuolten näkemykset kirjataan.
- Neuvottelut käydään siten, että molemmat palkankorotukset toteutetaan viimeistään toukokuun 2018 ja toukokuun 2019 palkanmaksun yhteydessä.

Esimerkki

- Työnantaja tekee luottamusmiehelle seuraavan ehdotuksen paikallisen erän kohdentamisesta (tässä esimerkissä 480 euroa):
 - Vaativuusryhmässä 2 työskenteleville kahdelle toimihenkilölle kohdistetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella 70 e eli yhteensä 140 e.
 - Vaativuusryhmässä 4 työskenteleville neljälle asiantuntijalle kohdistetaan jokaiselle työn vaativuuden perusteella 60 e eli yhteensä 240 e.
 - Vaativuusryhmässä 6 työskentelevillä kahdelle asiantuntijalle kohdistetaan 50 euroa eli yhteensä 100 euroa.
- Tässä esimerkissä kohdennettava 480 euron paikallinen erä jaettaisiin siis kahdeksalle henkilölle.

Paikallisten erien kohdennusperusteet

- Tarkoitus yhteisymmärryksessä sopia siitä, minkä asioiden perusteella paikallinen erä kohdennetaan.
- Käytännössä ensin sovitaan niistä periaatteista, joiden mukaan kohdennus suoritetaan ja tämän jälkeen erän jakamisesta työpaikalla.
 - Jakoperusteet liittyvät tehtävän vaativuuteen tai henkilökohtaiseen suoriutumiseen.
 - Ks. esimerkit erityistekijälisän ja henkilökohtaisen lisän perusteista palkkausjärjestelmän 3 ja 4 §:stä (TES s. 21-23).
- **Paikallinen erä on pysyvä osa palkkaa**, joka maksetaan mahdollisten toimihenkilölle myöhemmin myönnettävien muiden tai uusien henkilökohtaisen lisän, erityistekijälisän tai vuosisidonnaisen takuun lisäksi.

Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta?

- Mikäli yhteisymmärrystä paikallisen erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä, paikallinen erä maksetaan kaikille toimihenkilöille 0,8 % suuruisena henkilökohtaisesta palkasta laskettuna.

Toimenpiteet ennen erien jakamista

- Työnantaja ja luottamusmies käyvät neuvotteluissa läpi:
 - työpaikan toimihenkilöiden sijoittumisen vaativuusryhmittelyyn sekä
 - sen, kuinka monelle ja keskimäärin kuinka suuria erityistekijälisiä ja henkilökohtaisia lisiä järjestössä maksetaan vaativuusryhmittäin.
- Tietojen antamisessa huomioidaan tilastoyhteistyön periaatteet siten, että palkkasalaisuus säilyy.

Jälkitarkastelu ja tiedottaminen

- Kun työnantaja ja luottamusmies ovat päässeet sopimukseen paikallisten erien kohdentamisesta, kohdennuksesta ja sen perusteista tiedotetaan kirjallisesti henkilökunnalle.
- Henkilökunnalle annettavassa tiedotteessa tulee ilmetä ainakin:
 - Millä perusteilla erä on kohdennettu,
 - Kuinka monelle henkilölle paikallinen erä on kohdistunut, ja
 - Mihin vaatuvuusryhmiin erää on kohdennettu ja kuinka paljon.

Palkkatietojen salassapito

- Luottamusmiehelle luovutetut ja näytetyt tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä hän saa luovuttaa yksittäisen henkilön palkka- tai muuta henkilötietoa kenellekään muulle kuin henkilölle itselleen.

Tekstimuutokset





3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesta koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

Työsopimuslaki 2 luku 4 §

Koeaika

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, **enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaika** kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
- **Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.**
- Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Koeajan pidentämismahdollisuus

- Koskee vain tilanteita, joissa poissaolo on johtunut työkyvyttömyydestä tai perhevapaasta.
- Poissaolon ei tarvitse olla yhtäjaksoista.
 - Esim. sairausloma 3 päivää + sairausloma 7 päivää + sairausloma 20 päivää = 30 kalenteripäivää
 - Myös eri perusteisia poissaoloja voidaan laskea yhteen 30 päivän rajaa laskettaessa.
- 30 päivää laskettaessa huomioidaan kaikki työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvät kalenteripäivät mukaan lukien vapaapäivät. Kaikkien päivien tulee osua koeajalle, jotta ne voidaan ottaa huomioon.
- Koeaika ei pitene automaattisesti, vaan edellyttää, että TA ilmoittaa TT:lle pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
- Määräaikaisen työsopimuksen erityiskysymyksiä
 - määräaikaisessa työsuhteessa koeaika **pidennyksineen** saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.
 - Määräaikaisessa työsuhteessa koeajan pidentäminen on mahdollista siten käytännössä vain silloin, kun on sovittu koeajan enimmäispituutta lyhyemmästä koeajasta.



Palkkausjärjestelmä 3 § Tehtäväkohtainen palkanosa

5. Tehtävien vaativuuden ja tehtävien vaativuusryhmän muuttuessa mahdollinen erityistekijäisiä arvioidaan uudelleen *kuukauden kuluessa muutoksesta*.

- Vanha 4 § 5 kohta

Palkkausjärjestelmä 6 §

Palkkamääräysten soveltaminen

- 2 kohta 3 kappale

Vaativuusryhmän tarkistaminen on tehtävä ~~kolmen~~ kuukauden kuluessa tehtävien vaativuuden muuttumisesta. Erityistekijälisän tarkistaminen on tehtävä vastaavassa ajassa perusteen syntymisestä.



Työryhmä

Perustetaan työryhmä selvittämään työaikamääräysten ja vuosilomamääräysten selkiyttämistä sekä valmistelevaan mahdollisia työaika- ja vuosilomalainsäädännön muutoksista johtuvia uudistamistarpeita. Työryhmän esityksen tulee olla valmiina lokakuussa 2019.

Työhyvinvointi – allekirjoituspöytäkirja 7 kohta

Osapuolet pitävät työhyvinvoinnin jatkuvaa kehittämistä erittäin tärkeänä. Työhyvinvointiin ja jaksamiseen panostaminen on tutkimuksissa osoittautunut tuottavuutta lisääväksi ja henkilöstön hyvinvointia parantavaksi. Pitkillä poissaoloilla on negatiivinen vaikutus paitsi työnantajan kuluihin ja tuottavuuteen, myös esimerkiksi työntekijän ansioon ja eläketurvaan.

Osapuolet suosittelevat päivittämään työpaikoilla työhyvinvointiohjelman säännöllisesti tarvittaessa käyttäen apunaan työterveyshuoltoa ja esimerkiksi oman eläkevakuutusyhtiönsä asiantuntemusta. Työhyvinvointikortin suorittaminen tai muun vastaavan osaamisen hankkiminen parantaa jatkuvan työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuuksia. Työhyvinvoinnin parantuessa pitenevät myös työurat.

Kiitos!



Hyvinvointialan liitto
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
Hyvinvointiala.fi

