

Yksityisen sosiaalipalvelualan TES 1.2.2018-31.3.2020

Palkkaratkaisu ja muutokset

Tuomas Mänttari, työmarkkinajohtaja

Heidi Elvilä, lakimies

Sopimuksen keskeinen sisältö

- Hyvinvointialan liitto ja alan palkansaajaliitot hyväksyivät 5.3.2018 valtakunnansovittelija Minna Helteen yleisen linjan mukaisen sovintoesityksen yksityisen sosiaalipalvelualan työkiistan ratkaisemiseksi.
- TES-ratkaisun keskeinen sisältö:
 - Sopimuskauden pituus on 26 kuukautta 1.2.2018 – 31.3.2020.
 - 1.4.2018 on 1,33 % yleis- ja taulukkorotus
 - 1.4.2019 on 1,34 % yleis- ja taulukkorotus
 - Alan palkkajärjestelmän kuuden vaativuusryhmän vähimmäispalkkoja korotetaan 1.6.2018 0,9 % ja 1.6.2019 1,0 %. Näiden vähimmäistasokorotusten kustannusvaikutus toimialalla on 0,8 %.
 - Koeajan enimmäiskesto päivitettiin 4 kuukaudesta nykyisin tasolle 6 kuukauteen.
 - Työehtosopimukseen sovittiin pelisäännöt vaihtelevan työajan työsopimusten käytölle.
 - Lisäksi sovittiin työryhmistä ja pienemmistä tekstimuutoksista.

Palkankorotukset

Luottamusmiehen ja
työsuojeluvaltuutetun
korvaukset



Yleis- ja taulukkokorotukset

- Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi-, tunti- ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2018 **1,33 %**
- Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi-, tunti- ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2019 **1,34 %**
 - Kaikkia palkkataulukkoja korotetaan
 - Työntekijän henkilökohtaista kuukausipalkkaa korotetaan eli taulukkopalkkaa ja taulukkopalkan päälle mahdollisesti maksettavaa kiinteää lisää kuten tehtäväkohtaista lisää, henkilökohtaista pätevuyslisää tai siirtymälisää korotetaan ko. %:lla.
 - Palkankorotus koskee myös sopimuspalkkaista työntekijää, jos työntekijään sovelletaan työehtosopimusta
 - Tuntipalkkaisen työntekijän tuntipalkkaa korotetaan vastaavasti

Sosiaalipalvelualan taulukkopalkat 1.4.2018

PKLO	0 vuotta Palkka	5 vuotta Palkka	8 vuotta Palkka	11 vuotta Palkka
• G10	1674,49	1734,98	1795,86	1859,89
• G11	1696,52	1757,82	1821,19	1886,46
• G12	1717,54	1780,27	1845,90	1912,39
• G13	1786,93	1855,47	1924,46	1994,55
• G14	1799,59	1869,47	1939,89	2010,70
• G15	1807,67	1878,37	1949,43	2020,54
• G16	1832,49	1904,31	1976,59	2050,05
• G17	1928,27	2004,42	2082,13	2160,58
• G18	1942,38	2019,25	2097,71	2177,71
• G19	1957,57	2035,97	2115,71	2197,41
• G20	1996,28	2076,98	2160,01	2245,05

PKLO	0 vuotta Palkka	5 vuotta Palkka	8 vuotta Palkka	11 vuotta Palkka
• G21	2174,67	2266,05	2359,23	2455,31
• G22	2191,16	2284,19	2380,15	2480,78
• G23	2308,71	2410,10	2516,53	2619,35
• G24	2328,81	2436,21	2539,87	2648,47
• G25	2452,06	2561,89	2676,64	2791,67
• G26	2598,05	2719,48	2843,27	2966,87
• G27	2622,18	2745,47	2869,73	2994,45
• G28	2696,63	2825,46	2954,30	3083,12
• G29	2884,01	3022,23	3160,20	3298,40
• G30	3200,24	3353,44	3506,61	3660,27
• G31	3365,58	3526,98	3688,85	3849,97
• G32	3589,75	3761,95	3935,17	4108,63

Sosiaalipalvelualan taulukkopalkat 1.4.2018

	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta		0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
PKL I ja II	Palkka	Palkka	Palkka	Palkka	PKL I ja II	Palkka	Palkka	Palkka	Palkka
• G10	1661,05	1721,01	1781,34	1844,36	• G21	2144,22	2234,32	2326,10	2420,86
• G11	1682,91	1743,68	1805,99	1870,68	• G22	2160,46	2252,15	2346,72	2445,96
• G12	1703,76	1765,91	1830,45	1896,37	• G23	2276,18	2376,14	2481,02	2582,37
• G13	1763,30	1830,07	1898,06	1966,89	• G24	2309,00	2415,46	2518,23	2625,94
• G14	1775,75	1843,79	1913,20	1982,58	• G25	2431,21	2540,04	2653,85	2767,85
• G15	1793,11	1862,72	1933,08	2003,30	• G26	2561,71	2681,43	2803,47	2925,29
• G16	1817,21	1888,41	1960,05	2032,53	• G27	2599,81	2722,04	2845,26	2968,91
• G17	1901,63	1976,66	2052,67	2130,04	• G28	2673,62	2801,36	2929,09	3056,78
• G18	1915,52	1991,23	2068,06	2146,89	• G29	2859,41	2996,42	3133,20	3270,21
• G19	1941,22	2018,65	2097,65	2178,65	• G30	3172,92	3324,76	3476,62	3628,98
• G20	1979,59	2059,26	2141,55	2225,88	• G31	3336,83	3496,81	3657,30	3816,85
					• G32	3559,05	3729,73	3901,33	4073,24

Palkkaryhmien alarajakorotukset

- Palkkaryhmien A-F vähimmäistasoihin tehdään 1.6.2018 0,9 %:n ja 1.6.2019 1,0 % suuruinen korotus ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot
 - A palkkaryhmä (avustavat tehtävät) G11...
 - B palkkaryhmä (perustehtävät) G14...
 - C palkkaryhmä (ammattitehtävät) G 17...
 - D palkkaryhmä (vaativat ammattitehtävät) G 21 ...
 - E palkkaryhmä (erikoistehtävät) G 24...
 - F palkkaryhmä (vaativat erikoistehtävät) G 26...
- Vähimmäistason korotukset voivat johtaa siihen, että työntekijöille aiemman vähimmäistaulukkopalkan päälle kuukausittain maksettu palkanosa voi pienentyä, ellei kyse ole TES:n palkkasopimuksen mukaisesta tehtäväkohtaisesta lisästä tai henkilökohtaisesta pätevuyslisästä.

Alarajakorotukset 1.6.2018 ja 1.6.2019

- Palkkaryhmien A-F vähimmäistasoihin tehdään **1.6.2018 0,9 %**:n suuruinen korotus ja **1.6.2019 1,0 %**:n suuruinen korotus ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot.
- Koska sos.palv.TES:n palkkausjärjestelmässä on tiheästi eri G-luokkia satunnaisin välein, ei alarajakorotusten kohdentaminen G-taulukoihin ole kovin yksinkertaista.
- Sen vuoksi myös palkkaryhmittely muuttuu vähän aiempaa mutkikkaammaksi, koska eri palkkaryhmissä alarajojen G-luokat nousevat eri tavoin eri paikkakuntataulukoissa
- Aina jos vaativuusryhmän alarajakorotus menee yli seuraavan G-luokan, muodostuu tämä uudeksi vähimmäistasoksi sen suuruisena, mitä alarajakohdennus merkitsee.
- Lisäksi muodostuu uusia palkkaryhmien alarajaluokkia väliluokkina kuten G24,5.
- Entinen palkkaryhmän G-alarajaluokka jää yhä käyttöön mahdollisena korkeana G-luokkana alempaan vaativuusryhmään kuuluville TT:eille.
- Palkkataulukoiden 1.6.2018, 1.4.2019 ja 1.6.2019 hionta TT-liittojen kanssa on vielä kesken

Palkkaratkaisun kustannusvaikutukset

- 26 kk sopimuskaudella palkankorotukset ovat toimialalla keskimäärin yhteensä 3,51 %, vaativuusryhmien alarajoilla 4,65 % ja alarajojen yläpuolella pelkällä yleiskorotuksella 2,69 %.
- 26 kk aikana korotusten kustannusvaikutus on toimialalla keskimäärin 2,35 %, vaativuusryhmien alarajoilla 3,03 % ja alarajojen yläpuolella (pelkillä yleiskorotuksilla) 1,85 %.
- Korotusajankohdat ja palkkaperintö huomioiden 2018 palkkasumma nousee vuoteen 2017 verrattuna toimialalla keskimäärin 1,22 %, vaativuusryhmien alarajoilla 1,53 % ja alarajojen yläpuolella (pelkällä yleiskorotuksella) 1,00 %.
- Korotusajankohdat ja palkkaperintö huomioiden 2019 palkkasumma nousee vuoteen 2018 verrattuna toimialalla keskimäärin 1,75 %, vaativuusryhmien alarajoilla 2,31 % ja alarajojen yläpuolella (pelkällä yleiskorotuksella) 1,34 %.

Luottamusmieskorvaukset 1.4.2018 lukien

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk
2-4	19,10
5-25	35
26-50	40,28
51-100	45,58
101-200	62,54
201-300	98,58
301-	126,14
Päälouottamusmies	66,78 tai yllä olevan mukaisesti suurempi korvaus

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.4.2018 lukien

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	€/kk
20-29 (uusi)	17
30-100	24,38
101-200	36,04
201-300	46,64
301-	58,30

Palkkasopimuksen tekstimuutokset



Palkkasopimus 1 §

1/2

3.1. *Tehtäväkohtainen vähimmäispalkka* palkkaryhmän perustyössä:

Palkkaryhmän perustyössä palkka määräytyy vähintään ryhmän vähimmäispalkkaluokan perusteella.

3.2. *Tehtäväkohtainen lisä* perustyötä vaativammassa työssä:

Työntekijän palkan tasoon palkkaryhmän sisällä vaikuttaa hänen työtehtäviensä vaativuus. Mikäli työntekijän työtehtävät ovat selvästi kyseisen palkkaryhmän perustyötä vaativammat, vastuullisemmat tai edellyttävät erityistä koulutusta tai kokemusta, tulee tämä huomioida joko vähimmäispalkkaluokkaa korkeampana G-palkkaluokkana tai euromääräisenä tehtäväkohtaisena lisänä.

- Huom: Alarajakorotusten seurauksena uusia TT:eitä voi tulla tämän perustyötä vaativamman kohdan piiriin

...

Lisätään uusi viimeinen kpl 3.2. kohdan loppuun

Työntekijän G-palkkaluokka voi ylittää kyseisen palkkaryhmän G-palkkaluokat.

- Kirjattu TES:iin käytäntö, joka jo aiemminkin ollut mahdollista

Palkkasopimus 1 §

2/2

3.4. Henkilökohtainen pätevyyslisä

Työntekijälle voidaan erityisestä ammattitaidosta, työtehosta tai työpanoksesta maksaa henkilökohtaista palkanlisää ~~joko~~ euromääräisenä ~~tai soveltamalla korkeampaa palkkaluokkaa~~. Lisä voidaan myöntää toistaiseksi tai määräajaksi voimassa olevaksi.

Ennen 1.2.2018 korkeampana G-palkkaluokkana myönnetyt henkilökohtaiset pätevyyslisät säilyvät entisen käytännön mukaisesti.

Palkkasopimuksen siirtymäsäännöt



1 § Palkkaluokkiin sijoittaminen

1. Työntekijät sijoitetaan heidän työnsä vaativuustason mukaisiin uuden palkkausjärjestelmän palkkaryhmiin ja G-palkkaluokkiin, kun asiasta on neuvoteltu työnantajan ja kyseisten työntekijöiden tai heidän luottamusmiehensä kanssa.

2. Tavoitteena on yksimielisyys kunkin työntekijän tekemän työn oikeasta palkkaluokasta.

3. Mikäli työntekijälle valitun G-palkkaluokan mukainen taulukkopalkka jää alle työntekijän siirtymähetken palkan, maksetaan erotus henkilökohtaisena palkanosana siirtymälisänä, *ellei ylite ole työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvaa lisää tai ellei sitä sellaiseksi sovita.*

- *Huom: tulkintakiistojen välttämiseksi tärkeää sopia asia selkeästi*

4-5 kohdat ennallaan

6. 1. kappale. Palkkaryhmien yläpuolisia ovat ne työntekijät, joiden siirtymähetken palkka ylittää palkkaluokan G 32 mukaisen palkan.

Tekstimuutokset





Koeaika - 3§ 1 kohta

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Alle 12 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä

- *Vastaa 1.1.2017 lähtien voimassa ollutta työsopimuslain 1 luvun 4 §:ää.*

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.

Vaihtelevaa työaika koskeva ehto 1/3

Uusi 6 § 6 kohta

Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa:

1. työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä [esim. 0- 38 t 50 min/vko tai mitä tahansa tältä väliltä] tai

2. työntekijä sitoutuu tai olosuhteiden perusteella voidaan osoittaa sitoutuneen tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa

a) ilman vähimmäistyöaika [esim. tarvittaessa työhön tuleva] tai

b) osa-aikaisella työajalla, jonka toteutunut työaika 12 kuukauden seurantajaksoilla olennaisesti ylittää [esim. sovittu 5 t/vko, mutta työaika olennaisesti ylittää tämän 12 kk:n aikana].

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto 2/3

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.

- Nämä kohdat astuvat voimaan 1.6.2018
- Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto ei koske sellaisia sijaisia ja keikkalaisia, joille jokaisesta työkeikasta tehdään oma määräaikainen työsopimus.
 - Tällaisia ovat mm. keikkalaiset, joilla on **runkosopimus** ja jokaisesta keikasta sovitaan erillinen määräaikainen työsopimus.
 - Jokaiselle määräaikaisuudelle on oltava kuitenkin lain mukainen peruste.

Vaihtelevaa työaika koskeva ehto 3/3

*Jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, **työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta** vastaamaan todellista tarvetta.*

Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaika ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi.

- Neuvotteluvollisuutta ja työajan vakiintumista koskevat määräyksen astuvat voimaan 1.12.2018.



Vaihtelevaa työaika koskevan määräyksen tausta

- Toimialalla käytössä runsaasti nollasopimuksia ja muita vaihtelevan työajan sopimuksia.
- Lakimuutos, jossa on samankaltaisia säännöksiä, on tulossa voimaan 1.6.2018.
 - Lakimuutoksen taustalla kansalaisaloite nollasopimusten kieltämiseksi.
 - TES:ssä työajan vakiintumisen edellytykset on viety uutta lainsäädäntöä pidemmälle.

Muut 6 §:ää koskevat muutokset

6 § 7 kohta

- *Soveltamisohje: Vahvistettuun työvuoroluetteloön tehdyt muutokset on oltava nähtävissä ja pyydettyessä jälkeinpäin todennettavissa enintään vanhenemisaikojen puitteissa.*
 - Ongelmana ollut, että työaikajärjestelmään ei jää muistiin alkuperäistä työvuoroluetteloa, kun siihen tehdään muutoksia.

6 § 9 kohta (uusi)

- *Työntekijälle annetaan työpäivän aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä, mahdollisuus kahvitaukoon.*
 - Työnantaja päättää ajankohdasta ja tauon pituudesta.

Työaikapankki 6 b §

Työaikapankin käyttöönotosta ja tarkemmasta sisällöstä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä *kirjallisesti*.

...

Vapaat säästetään työaikapankkiin tunteina ja minuutteina ja vapaa annetaan työpäivinä (5/vk) siten, että kokonaisen vapaapäivän pituus on työntekijän keskimääräinen viikkotyöaika/5:llä. ***Sovittaessa vapaa voidaan antaa myös lyhentämällä työaikaa muutoin kuin kokonaisina päivinä.***

Lomarahaa 19 §

1/2

Lomarahaa lasketaan *kesäkuun* säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan *heinäkuun* palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohtaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä.

Soveltamisohje: Maksuajankohdan vähäisellä muutoksella tarkoitetaan muuta maksuajankohtaa kuin heinäkuuta lomakaudella (2.5. – 30.9.)

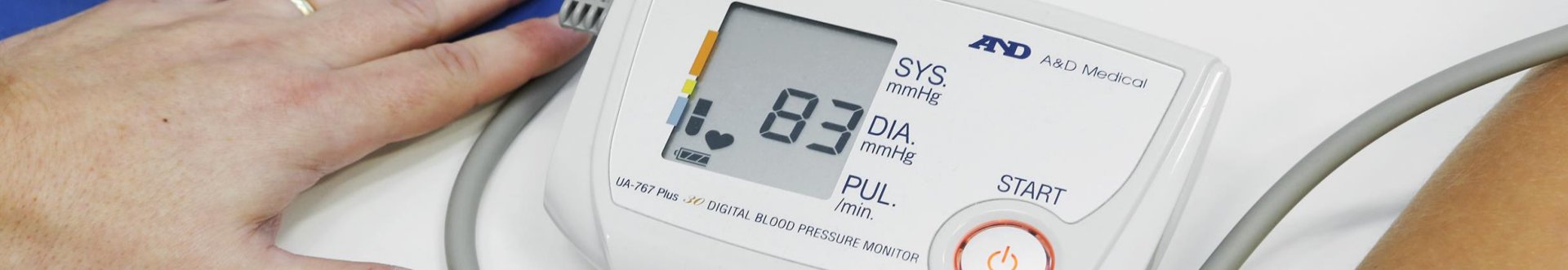
Esimerkki: Työntekijä on ansainnut lomaa 30 arkipäivää. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8 % lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomarahaa on $50\% \times 30/25 \times 8\%$:lla korotettu *kesäkuun* säännöllinen kuukausipalkka (tilapäisiä muutoksia tai palkattomia poissaoloja ei oteta huomioon). Työsuhteen päättyessä lomarahaa lasketaan työsuhteen päättymishetken kuukausipalkan perusteella.

Lomarahha 19 §

2/2

Mikäli työntekijän lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti *tai vuosilomalain 10 § 4 momentin mukaisissa muutostilanteissa lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan perusteella*, on lomarahnan suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta 18 § 2. d- ja e-kohtien lisäpäiväosuutta.

- Vuosilomalain 10 §:n 4 momentin muutostilanteilla tarkoitetaan tilannetta, jossa kuukausipalkkaisen työntekijän palkka ja työaika on muuttunut lomanmääräytymisvuoden päätyttyä, mutta ennen loman alkamista.
 - Esim. TT tehnyt koko lomanmääräytymisvuoden 1.4.2017-31.3.2018 kokoaikatyötä. Hän jää osittaiselle hoitovapaalle 1.6.2018 ja pitää lomaa heinäkuussa 2018.
 - Heinäkuun lomapalkka lasketaan vuosilomalain 10 §:n 4 momentin mukaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan, eli kokoaikatyön palkan perusteella. Vastaavasti lomarahha lasketaan kokoaikatyön palkan perusteella lasketusta lomapalkasta, eikä kesäkuun osa-aikaisesta kuukausipalkasta.



Sairausajan palkka 20 §

20 § 4 kohta (uusi)

6 §:n 6 kohdan mukaisessa *vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksessa* oikeus sairausajan palkkaan syntyy 20 §:n mukaisesti, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt.

30 § Keskusjärjestösopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia siinä muodossa kuin ne olivat voimassa ennen 15.2.2017 sekä suositusta:

~~*Yleissopimus (LTK-SAK/STTK/AKAVA)*~~

Yhteistoimintasopimus ja allekirjoituspöytäkirja (LTK-SAK/STTK/AKAVA) 2001

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (EK-SAK/STTK/AKAVA) 2015

~~*STTK/Työpaikkaruokailusopimus (LTK-SAK/AKAVA)*~~

Hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK/STTK/AKAVA) 2000

Koulutusopimus ja luottamusmies- opimus

Koulutussopimus

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

2. Korvaukset

Luottamusmies, *varaluottamusmies*, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän varsinaista säännöllistä palkkaansa vähennetään.

- Varaluottamusmiehellä on oikeus osallistua kolmen kalenteripäivän verran hänen yhteistyötehtäviinsä liittyville oikeantasoisille kursseille vuodessa (koulutussopimus 4 § 1 kohta).

Luottamusmiessopimus

- 4 § 8 kohta: muutetaan 1. ja 2. kappale seuraavasti

~~Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen järjestysmääräysten rikkomisen johdosta on mahdollista vain, jos luottamusmies on toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.~~

~~Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta purkuperusteillakaan (TSL 8:1) noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.~~

Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain vastaisesti.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.



Luottamus- miehen ansionmenetyks

Luottamusmiessopimus 8:n 1. kohtaan lisätään:

Luottamusmiehen ansiot eivät saa tehtävän hoitamisen vuoksi alentua. Ansionmenetyksen korvaamisessa otetaan huomioon tuntikohtaiset lisät kuten vuosilomapalkassa.

- Ansionmenetyskorvausta korotetaan siis sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa kuinka monta prosenttia lomanmääräytymivuoden aikana maksetut tuntikohtaiset lisät ovat olleet samalta ajalta maksetuista varsinaisista säännöllisistä palkoista (ks. TES 18 § 6 kohta)

Työskentelypuitteet – luottamusmiessopimus 9 §

9 § 1. kohta:

1. lause: Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville toimistovälineille ja asiakirjoille *siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin (esimerkiksi lukittava kaappi).*

...

Lisätään 1. kappaleen loppuun uusi lause: *Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten.*

Työehtosopimuksen
soveltamisala

Työryhmät

Jatkuvan neuvottelun
periaate



TES:n soveltamisala ja varhaiskasvatus

Työehtosopimusosapuolet toteavat, että yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta on koko sen voimassaoloajan sovellettu muun sosiaalipalvelun ohella myös yksityisiin päiväkoteihin. Varhaiskasvatuksen siirtyminen 1.1.2013 alkaen Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalta Opetusministeriön hallinnonalalle ei merkitse muutosta sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalaan, vaan työehtosopimusta sovelletaan edelleen myös yksityisiin päiväkoteihin.

Palkkaukseen liittyvät työryhmät

1. Palkkaselvitystyöryhmä 1.2.2018-31.12.2019

- Yksityisen sosiaalipalvelualan ja kuntasektorin taulukkopalkkoissa ja tehtäväkohtaisissa palkkoissa on eroja.
- Palkkatasojen, niissä olevien **erojen ja erojen syiden selvittämiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet palkkaselvitystyöryhmästä.**
- Palkkaselvitystyöryhmässä sovittavat palkankorotukset kohdistuvat kunkin palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokkaan, ellei sovita muista kohdennuksista.
- Palkkaselvitystyöryhmän **tarkoituksena on pienentää perusteettomia palkkaeroja** sosiaalipalvelualan ja kuntasektorin keskimääräisten tehtäväkohtaisten palkkojen välillä.
- Samalla työryhmä selvittää muitakin yksityisen sosiaalipalvelualan ja julkisen sektorin välisiä **kilpailuneutraaliteettikysymyksiä.**
- Osapuolten **tarkoituksena on tehdä alarajakorotuksia myös 31.3.2020 päättyvää sopimuskautta seuraavissa palkkaratkaisuissa.** Korotuksia kohdennetaan erityisesti niihin vähimmäispalkkoihin, joissa ero KVTES:n tosiasialliseen palkkatasoon on suuri.

Palkkaukseen liittyvät työryhmät

2. Tilastotyöryhmä

- Sopimusalalle perustetaan pysyvä tilastotyöryhmä. Tilastotyöryhmän on saatava käyttöön yksityisellä sosiaalipalvelualalla maksettavat tehtäväkohtaiset palkat (eli varsinaisesta säännöllisestä kuukausipalkasta on eroteltava henkilökohtaiset ja tehtäväkohtaiset lisät).

3. Palkkaussopimuksen uudistustyöryhmä

- Palkkasopimuksen uudistustyöryhmä selvittää palkkaselvitystyöryhmässä sovittavien muutosten vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen. Tavoitteena on saada alalle kannustava palkkausjärjestelmä, joka huomioi työn vaativuuden.



Muut työryhmät

- Selvittämään mahdollisuuksia kustannusneutraaliin siirtymiseen viisipäiväiseen lomaviikkoon
- Työssäoppimista ja -ohjausta käsittelevä työryhmä, joka selvittää sopimuskauden aikana työpaikalla oppimisen ja työohjauksen tilaa sekä nostaa esiin hyviä käytäntöjä, joilla edistetään työpaikalla oppimista ja ohjausta
- Selvittämään luottamusmiesten ja ammattiliiton tiedonsaantioikeuksia sekä EU-tietosuoja-asetuksen vaikutusta tiedonsaantiin. Työryhmän tehtävänä on laatia tarvittavia kirjauksia työehtosopimukseen 28.2.2019 mennessä.

Jatkuvan neuvottelun periaate

- Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Lastentarhan- opettajien liityntäpöytäkirja





Lastentarhanopettajien liityntäpöytäkirja

- 3 § Työajan suunnittelupäiväkodeissa

Edellä tarkoitetun työntekijän työajasta (38 tuntia 50 minuuttia) käytetään riittävä aika *asianomaisen päiväkodin ohjeiden mukaan vanhempainiltoihin, vanhempien tapaamisiin, toiminnan yhteiseen suunnitteluun, toiminnan muuhun suunnitteluun ja valmisteluun sekä kotikäynteihin.*

Yleisesti on katsottu, että noin 13 prosenttia 1 §:n tarkoittaman kasvatushenkilöstön työajasta kuuluu varhaiskasvatukseen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen, mikä otetaan huomioon työajan käyttöä ja työvuoroluetteloa päiväkodissa suunniteltaessa. Tätä suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyötä toteutetaan päiväkodin ohjeiden mukaisesti 1 §:ssä tarkoitetun kasvatushenkilön yksilötyönä sekä osaltaan tiimi- ja asiantuntijayhteistyönä varhaiskasvatustilainsäädäntö ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet huomioiden.

Osa työajasta voidaan käyttää esimiehen tarkempien ohjeiden mukaan työpaikan ulkopuolella.

- Sopimuksen 3 §:n osalta voimassaolo alkaa 1.5.2018, johon asti noudatetaan aiemman pöytäkirjan määräyksiä.

4 § Ylimääräiset vapaapäivät

1/3

Kelpoisuusehdot täyttävälle päiväkodin johtajan, lastentarhanopettajan tai erityislastentarhanopettajan tehtävissä toimivalle, jonka vuosilomaoikeus ei ylitä työehtosopimuksen mukaista vuosilomaoikeutta, annetaan vuosittain yksi ylimääräinen vapaapäivä kutakin sellaista kahta lomanmääräytymiskautta kohti, johon sisältyy vähintään 14 työssäolo- tai vuosilomapäivää. Ylimääräisiä vapaapäiviä annetaan kuitenkin enintään viisi vuosittain.

Ylimääräisten vapaapäivien vuoden ansaintajakson alkamisajankohdan määrittelee työnantaja. *Ansaintajaksona voidaan pitää joko toimintavuotta 1.8.-31.7., lomanmääräytymisvuotta 1.4.-31.3. tai kalenterivuotta.*

Tärkeää on, että samaa ansaintajaksoa noudatetaan kaikkiin työntekijöihin. Työntekijälle, joka ansaintajakson loppuun mennessä on ollut asianomaisessa tehtävässä vähintään vuoden, annetaan viisi ylimääräistä vapaapäivää.

4 § Ylimääräiset vapaapäivät

2/3

Muut työstä poissaolot kuin vuosiloma eivät ole työssäolopäivien veroisia päiviä em. vapaapäiväoikeutta laskettaessa. Ylimääräiset vapaapäivät kertyvät osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle samassa suhteessa kuin hänen työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta.

Esimerkki: Jos työntekijä on alkanut hoitaa tehtävää edellisenä kalenterivuonna 1.12. lukien, hän on 30.6. mennessä ansainnut kolme sopimuksessa tarkoitettua ylimääräistä vapaapäivää. Vapaita voi antaa heti kun ne on ansainnut.

Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdasta päättää työnantaja, yleensä työntekijän tekemän esityksen perusteella. Työnantajan tulee kuitenkin huolehtia siitä, että vapaat tulevat annetuksi. Toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa vapaa annetaan yleensä ansaintajakson jälkeen.

4 § Ylimääräiset vapaapäivät

3/3

Mikäli vapaapäiviä annetaan ennen jakson päättymistä, niitä voidaan antaa enintään siihen saakka ansaittu määrä. Vapaapäivät voidaan työnantajan harkinnan mukaan antaa yhdessä tai useammassa erässä. Saamatta jääneistä vapaapäivistä ei makseta rahakorvausta. Jos vapaapäivät jäävät esimerkiksi työsuhteen päättymisen johdosta antamatta, työntekijällä ei ole oikeutta rahakorvaukseen.

Kiitos!



Hyvinvointialan liitto
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
Hyvinvointiala.fi

