

# Terveyspalvelualan työehtosopimus 1.4.2020 - 30.4.2022

Webinaari jäsenille 26.6.2020

Tuomas Mänttari ja Minna Elo





# Sisältö

- Terveyspalvelualan työehtosopimus
- Palkankorotukset ja henkilöstön edustajien korvaukset
- Tekstimuutokset
  - Tekstimuutokset terveystyöehtosopimukseen
  - Muutokset luottamusmiessopimukseen
  - Muutokset palkkasopimukseen
- Työryhmät

# Terveyspalvelualan työehtosopimus

- Uusi työehtosopimuskausi voimassa 1.4.2020- 30.4.2022 = 25 kk
- Sopijapuolia ovat Hyvinvointiala HALI ry ja Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry (Tehy, SuPer ja Erto)
- Työehtosopimusta sovelletaan terveyskylpylöissä ja kuntoutuslaitoksissa, sairaaloissa, lääkäri- ja työterveysasemilla sekä *terveydenhuollon kliinisissä laboratorioissa (uusi)* sekä mainittuihin yrityksiin kuuluvissa röntgen-, muissa lääketieteellisissä tutkimuslaitoksissa ja fysikaalisissa hoitolaitoksissa
- HALIlla myös samansisältöinen rinnakkais- TES Terveyspalvelualan Unioni ry:n kanssa > Merkitys lähinnä Unionin LM:n valintaoikeus
  - Koskee yrityksiä, joiden palveluksessa olevista työehtosopimuksen piiriin kuuluvista työntekijöistä yli 23 %:ia kuuluu Unionin jäsenjärjestöihin ja joissa on vähintään viisi Unionin jäsenjärjestöihin kuuluvaa työntekijää. Lisäksi tätä työehtosopimusta sovelletaan niiden Hyvinvointialan liiton jäsenyönantajien osalta, joiden palveluksessa terveyspalvelualan työehtosopimuksen piirissä on vähintään 80 Unionin jäsenjärjestöihin kuuluvaa työntekijää.
  - Unionin jäsenjärjestöt: JHL, Jyty, Kuntoutusalan asiantuntijat, Talentia, STHL, STTHL, Akavan sairaanhoitajat ja TAJA sekä Suomen Puheterapeuttiliitto

# Terveyspalvelualan työehtosopimus

- Liittotason neuvottelukierroksella saavutettiin yleisen linjan mukainen neuvotteluratkaisu:
  - Uusi työehtosopimuskausi 25 kuukauden pituinen, voimassa 1.4.2020 - 30.4.2022
  - Palkkoja korotetaan 1.8.2020 lukien 1,3% ja 1.7.2021 lukien 2,0% . Korotukset kohdennetaan taulukkopalkkoihin ja työntekijöiden henkilökohtaisiin palkkoihin
  - 25 kk sopimuskaudella palkankorotukset ovat yhteensä 3,3 %. 25kk aikana korotusten kustannusvaikutus on 1,9 %
  - Jos huomioidaan edellisten vuosien palkkaperintö, korotusten ajankohdat ja kiky-töajanpidennyksen poistumisen kustannusvaikutus, niin vuoden 2020 palkkakustannus vrt. 2019 nousee n. 1,41 % ja vuoden 2021 palkkakustannus vrt 2020 nousee n. 2,64 %.
  - 
  - Lisäksi sovittiin tekstimuutoksia ja kaksi työryhmää

# Palkankorotukset 1.8.2020 ja 1.7.2021

- Työntekijöiden 31.7.2020 voimassa olevia henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2020 lukien 1,3 % ja 30.6.2021 voimassa olevia henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2021 lukien 2,0 %.
  - Palkkataulukkoja korotetaan
  - Työntekijän henkilökohtaista kuukausipalkkaa korotetaan eli taulukkopalkkaa, mahdollista erityistekijälisää ja henkilökohtaista palkanosaa korotetaan
  - Palkankorotus koskee myös sopimuspalkkaista työntekijää, jos työntekijään sovelletaan terveystalouden työehtosopimusta
  - Tuntipalkkaisen työntekijän palkkaa korotetaan vastaavasti

# Uudet palkkataulukot

Terveyspalvelualan taulukkopalkat 1.8.2020		
Vaativuusryhmä	Hki ym	PKL I
VR 1	1847,46	1809,74
VR 2	1971,12	1957,57
VR 3	2146,93	2092,86
VR 4	2485,75	2403,52
VR 5	2675,93	2594,69
VR 5b	3098,04	2989,42

Terveyspalvelualan taulukkopalkat 1.7.2021		
Vaativuusryhmä	Hki ym	PKL I
VR 1	1884,41	1845,93
VR 2	2010,54	1996,72
VR 3	2189,87	2134,72
VR 4	2535,47	2451,59
VR 5	2729,45	2646,58
VR 5b	3160,00	3049,21

# Esimerkki

Tässä esimerkissä työntekijän tehtävä kuuluu vaativuusryhmään 4 ja työpaikka sijaitsee Espoossa. Työntekijällä on yli 7 vuotta palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelusaikaa.

Palkanmuodostus 31.7.2020		Palkanmuodostus 1.8.2020		Selitys
VR 4 Pk-seutu	2453,85	VR 4 Pk-seutu	2485,75	Uusi taulukkopalkka
Erityistekijälisä	95,00	Erityistekijälisä	96,24	Euromääräistä erityistekijälisää korotettu 1,3%
Vuosisid. takuu 11 %	280,37	Vuosisid. takuu	284,02	Vuosisid. takuu 11 % laskettu uudesta tehtäväkohtaisesta palkasta
Henk.koht. lisä	150,00	Henk. koht. lisä	151,95	Euromääräistä henkilökoht. lisää korotettu 1,3 %
Yhteensä	2979,22		3017,96	

# Henkilöstön edustajien korvaukset 1.8.2020 lukien

Luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.8.2020 lukien 5 % pyöristettynä lähimpään euroon tai vähintään alla olevien taulukoiden mukaisesti

## Luottamusmies:

Työntekijöiden määrä                      euroa/kk (nousua n. 8 – 13 %)

- 5 – 25                                      62
- 26 – 50                                    65
- 51 – 100                                   70
- 101 - 150                                 82
- 151 - 200                                 93
- 201 - 299                                 122
- 300 tai yli                                139



# Henkilöstön edustajien korvaukset 1.8.2020 lukien

## Pääluottamusmies

Työntekijöiden määrä      euroa/kk

- 5 – 50                      78
- 51 - 100                    81
- 101 - 150                  98
- 151 - 200                  109
- 201 - 299                  133
- 300 tai yli                  145

# Henkilöstön edustajien korvaukset 1.8.2020 lukien

## Työsuojeluvaltuutettu

Työntekijöiden määrä                      euroa/kk

- 20 -29                                      25
- 30 – 100                                    47
- 101 - 200                                   58
- 201 - 299                                   75
- 300 tai yli                                   92

# Tekstimuutokset terveyspalvelualan työehtosopimukseen

# Tekstimuutokset terveystalouden työsopimukseen (muutokset kursivoituna tai ylivivattuna)

- **Soveltamisala 1 § 1. kohta:**

Tällä työsopimuksella määrätään *Hyvinvointiala HALLin* kuuluvien terveyskylpylöiden ja kuntoutuslaitosten, sairaaloiden sekä lääkäri- ja työterveysasemien, *terveydenhuollon kliinisten laboratorioden* sekä mainittuihin yrityksiin kuuluvien laboratorio-, röntgen-, muiden lääketieteellisten tutkimuslaitosten ja fysikaalisten hoitolaitosten palveluksessa olevien *Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n* jäsenjärjestöihin kuuluvien työntekijöiden palkka- ja työhhdot:

# Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

- **Työaika**

*Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset ovat voimassa 30.8.2020 asti.*

*Terveystalvelualan työehtosopimuksen 1.4.2020 - 30.4.2022 mukaisia säännöllisiä työaikoja noudatetaan 31.8.2020 lukien tai lähinnä kyseistä ajankohtaa alkavan työvuoroluettelon alusta lukien.*

*> Työaika lyhenee siten 30min/vk kikyä edeltävälle tasolle, eli n. 1,3 % nykyisestä.*

# Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

- 6 §:n 9. kohta:

~~Vakinaista yötyötä tekevien työntekijöiden perättäisten~~ Perättäisten yövuorojen määrä on enintään viisi. *Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi työnantaja saa poikkeuksellisesti teettää lisä- tai ylityönä enintään kaksi yövuoroa työntekijän erikseen kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella.*

- Uusi 10 § 10. kohta:

*Työajan enimmäismäärä*

*Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.*

# Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

- **Muut tekstimuutokset**
- 13 § Varallaolo ja hälytystyö

## 1. kohta:

Varallaoloon noudatetaan työaikalain säännöksiä, ellei tästä pykälästä muuta johdu. Jos työntekijän on oltava päivystysvalmiudessa työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä työnantajan osoittamassa päivystystilassa, aika luetaan työajaksi. *Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa.*

## 5. Kohta

### Hälytyskorvaus

Hälytyskorvauksen määrä on *1.8.2020 alkaen 18 €*

Vuosilomissa  
ma-pe-laskentaan



# Lauantait poistuvat lomien kertymisestä ja antamisesta

## 18 § Vuosiloma

### *Vuosiloman kertyminen*

*1. 1.4.2022 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk), ellei työnantajakohtaisesti päätetä aikaisemmasta voimaantulosta.*

*Muutos tapahtuu toimialatasolla kustannusneutraalisti. Pääsääntöisesti lomapäivien lukumäärä pienenee n. 1/6.*

*6/vk arkipäivinä max. lomaoikeus 42 apv = 7 vk > 5/vk lomapäivinä max. lomaoikeus 35 pv = 7 vk*

*Hyvin lyhyissä työsuhteissa pienenemistä ei tapahdu, koska 6/vk arkipäivälomatkin olisi annettu työpäivinä.*

### *Siirtymäajan esimerkit:*

*Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2021 – 31.3.2022 lomat ansaitaan entisen 6/vk arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vk lomakaudella 2022 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/vk laskentasäännön mukaan, ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta.*

*Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022 – 31.3.2023 lomat ansaitaan 5/vk lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan lomapäivinä 5 lomapäivää/vk tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5/vk laskentasäännön mukaan.*

*Lomapäiviä ovat maanantain ja perjantain väliset päivät lukuun ottamatta TES:n 7 §:n mukaisia arkipyhiä.*

*Ellei tässä TES:n 18 §:ssä toisin ole määrätty, sovelletaan muilta osin vuosilomalakia kuitenkin siten, että vuosilomalain 21 §:ssä ja 27 §:ssä mainituilla loman jakamiseen ja säästämiseen liittyvillä 12, 18 ja 24 arkipäivillä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuina 10, 15 ja 20 lomapäivää.*

# Valitaan oikea muuntotaulukko

2. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta seuraavasti:

- a) *Lomataulukkoa A sovelletaan*, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.
- b) *Lomataulukkoa B sovelletaan*, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden tai jos työntekijällä on kaksitoista täyttä lomanmääräytymiskautta tai 5 vuotta palveluslisäaikaa.
- c) *Lomataulukkoa C sovelletaan*, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta.
- d) Vuotuiset lisälomapäivät:
  - *Siltä osin, kun lomaoikeus on tämän pykälän mukaisesti 25 päivää tai enemmän, lisätään loman pituutta 5 päivällä. Siltä osin kuin lomaoikeus on tämän pykälän mukaisesti 21- 24 päivää, lisätään loman pituutta 2 - 3 päivällä. Tällöin työntekijään sovelletaan kunkin taulukon alinta lisälomapäivät sisältävää riviä.*
    - Työntekijän mahdollista edellä tässä pykälässä mainittua pitempää vuosilomaa koskevaa etua ei tällä työehtosopimuksella huononnetta.

# Muuntotaulukot

## Lomataulukko A

<b>Täydet lom. määr.kk:t</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>Lomapv:t</b>	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

# Muuntotaulukot

## Lomataulukko B

<b>Täydet lom. määr.kk:t</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>Lomapv:t</b>	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
<b>Lomapv:t + lisälomapv:t</b>										24	26	30

# Kumpi taulukko, A vai B?

Esimerkki: Alle 15 vuotta alan työkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut *1.1.2023*.

*Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022 - 31.3.2023 häneen sovelletaan lomataulukkoa A.*

*11.4.2023 alkaen häneen sovelletaan lomataulukkoa B, kunhan työsuhde yhteensä kestää vähintään vuoden.*

# Muuntotaulukot

## Lomataulukko C

<b>Täydet lom. määr.kk:t</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>Lomapv:t</b>	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
<b>Lomapv:t + lisälomapv:t</b>									25	30	33	35

# Taulukko C:n soveltaminen

Esimerkki: Työntekijällä täyttyy 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa alan työkokemusta *1.9.2022*. Hän alkaa ansaita lomaa lomataulukon C mukaan *1.4.2022* alkaen.

Esimerkki: Yli 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa työkokemusta omaavan työntekijän työsuhde on alkanut *1.1.2023*. Hän alkaa ansaita lomaa välittömästi lomataulukon C mukaan.

# Säästövapaaat ja muut pidemmät lomat

*3. TES:n tasoa korkeamman lomaoikeuden tai säästövapaiden muuntaminen:  
Työntekijään sovellettu tämän TES:n tasoa korkeampi lomaoikeus ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan 5 pv/vk lomapäivilaskentaan 6 pv/vk arkipäivilaskennasta TES:iissä olevan taulukon mukaisesti. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla tällainen lomaoikeus luvulla 0,85.*

*Esimerkki:*

*12 loma-arkipäivää on 10 lomatyöpäivää.*

*30 loma-arkipäivää on 25 lomatyöpäivää.*



# Lomapalkka ja lomakorvaus, kuukausipalkka

## *Vuosilomapalkka ja -korvaus*

### **Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka:**

Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. tuntikohtaisia lisiä vastaava lisäys vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen.

Tuntikohtaiset lisät otetaan huomioon siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut tuntikohtaiset lisät ovat olleet samalta ajalta maksetuista varsinaisista säännöllisistä palkoista.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana *21 ja kertojana lomapäivien lukumäärää.*

# Lomapalkka ja lomakorvaus, tuntipalkka ja keskipäiväpalkka

## 8. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka:

Tuntipalkkaisten työntekijöiden vuosilomapalkan laskennassa käytetään vuosilomalain laskentasääntöjä.

### *Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka*

*14 päivän ansaintasäännön piirissä olevaan tuntityöntekijään sovelletaan vuosilomalain 11 §:ää, kuitenkin niin, että vuosilomalain mukaisen kerrointaulukon sijaan noudatetaan työehtosopimuksessa olevaa kerrointaulukkoa.*

*Jos lomapäivien määrä on enemmän kuin 33, kerrointa korotetaan luvulla 1,08 lomapäivää kohden.*

# Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

## *Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka*

Jos työntekijän vuosilomapalkka tai lomakorvaus määräytyy prosenttiperusteisena, ja hänelle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 20, korotetaan lomakorvausta 9 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,52 %.

# Lomapalkan maksuajankohta

## 9. Lomapalkan maksaminen

Lomapalkka maksetaan työsuhteessa tavanomaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä viimeistään kuukautta ennen loman alkua pyydä lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti.

- Työntekijän pyynnöstä vuosilomalain mukainen periaate yli kuuden päivän lomissa on lomapalkan maksaminen ennen loman alkamista ja tätä lyhyemmissä lomanosissa maksaminen tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

# Tekstimuutokset terveystalouden työsopimukseen

- Uusi 17 § 7. kohta, Lomarahaa vapaaksi vaihtaminen:

*Lomarahaa voidaan vaihtaa vapaaksi, jos siitä työpaikalla sovitaan. Lomarahaa vapaaksi vaihtamisen mahdollisuudesta lomamääräytymisvuoden osalta sovitaan kirjallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Yksittäisen työntekijän osalta lomarahaa vapaaksi vaihtaminen edellyttää edellä mainitun sopimuksen lisäksi, että siitä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.*

*Vapaa annetaan kesä- tai talvilomakaudella. Vapaan ajankohta sovitaan lomarahavapaasta sovittaessa. Vapaa rinnastetaan työssäoloon lomien ansainnassa. Työntekijän sairastuessa ennen lomarahavapaan alkamista tai sen aikana, siirtyy sairauslomien ajalle osuva vapaa työntekijän pyynnöstä pidettäväksi myöhemmän ajankohtana, kuten työsopimuksen liitteen 5 työaikapankkisopimuksen 6. kohdassa on määrätty tai korvataan rahana, jos niin sovitaan.*

*Vapaan ajalta maksetaan säännöllisen palkan lisäksi epämukavan työajan korvaukset palkkasopimuksen 21. kohdan mukaisesti. Lomarahavapaan ajalta maksettavan palkan määrän on vastattava lomarahaa määrää.*

*Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa korvataan vastaavana rahakorvauksena.*

# Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

- 19 § 1. kohtaan

Vaihtelevan työajan sopimukset ja sairausajan palkkamääräyksen täsmentäminen

Lisätään 19 §:n 1. kohtaan ”...Tällaisessa työsuhteessa sairausajan palkka maksetaan vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti *tai jos olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä..*”

# Tekstimuutokset terveystarkastuspalvelualan työehtosopimukseen

- 20 § Lääkärintarkastukset ja rokotukset

*Uusi 1. d) kohta*

## *d) Työn edellyttämä rokotus*

*Työntekijällä on oikeus käydä työn edellyttämässä rokotuksessa työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana.*

.....

## *2. Seuraavissa tarkastuksissa käynti on työajaksi luettavaa aikaa:*

### Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä tartuntatautilain tai muun lain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, työnantaja maksaa myös päivärahan. *Tarkastukset on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja niistä on ilmoitettava etukäteen työnantajalle*

# Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

- 21 §:n 3 kohta :

Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen loman alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan äitiysvapaan palkkaa, jos em. palkallista äitiysvapaan alusta alkavaa jaksoa on jäljellä.

*Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa hoitovapaan aikana, työnantaja maksaa työntekijälle kyseisen äitiysvapaan palkan muiden äitiysvapaan palkkaa koskevien edellytysten täytyessä.*



# Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

- *22 § 9 kohta*

Työntekijä saa osallistua valittuna edustajana työaikana pidettäviin STTK:n, *Sosiaali- ja terveystalvan neuvottelujärjestö Sote ry:n*, Toimihenkilöliitto ERTO ry:n, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry:n ja Tehy ry:n edustaja-, liitto-, vuosi-, valtuuston ja hallituksen kokouksiin sekä *Sote ry:n hallituksen taustaryhmän* kokouksiin. Tällaisen poissaolon ajalta ei työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja vähennetä. Työehtosopijapuolet suosittavat, että edellä mainitulla tavalla työntekijä saa osallistua myös edellä mainittujen järjestöjen työttömyyskassojen hallitusten kokouksiin.

# Tekstimuutokset terveystalouden työsopimukseen

- *24 § Työpuvut*

Jos työntekijä itse kustantaa huollon korvaus on *1.8.2020 alkaen 10,50 €/kk*

- *28 § Koulutus ja työhyvinvointi*

uusi 2. kohta:

*Allekirjoittajajärjestöt suosittavat, että työntekijän henkilökohtaisen ammattitaidon ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeita on tarkasteltava työntekijän ja esimiehen välillä vuosittain.*

- Koulutussopimus:

Lisätään 1 § ammatillisen koulutuksen kappaleeseen lause:

*Koulutus luetaan työajaksi kuten työaikalaki edellyttää.*

# Tekstimuutokset terveystalouden työehtosopimukseen

## Uusi erillinen työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

- 25 § Luottamusmiehen-Henkilöstön edustajat

Luottamusmiehistä on sovittu liittojen välillä erillisellä luottamusmiessopimuksella ja työsuojeluvaltuutetuista on sovittu työsuojeluvaltuutettuja koskevassa sopimuksessa. Liitteet 2 ja 3

*Sisältö kuten nyky-TES ja TES:n osana oleva keskusjärjestöjen yhteistoimintasopimus, mutta lisätään työsuojeluvaltuutettuja koskevaan sopimukseen seuraava kappale:*

*Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllistä tehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tämä tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä.*

*Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa määrättäessä otetaan huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.*

# Tekstimuutokset luottamusmiessopimukseen

# Tekstimuutokset luottamusmiessopimukseen

- 2 § Luottamusmies

4. Suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen on oikeus valita tämän sopimuksen tarkoittamia eri luottamusmiehiä sen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Yrityskohtaisesti sovitaan *Sote ry:n tai Sote ry:n valtuuttaman luottamusmiehen/pääluottamusmiehen kanssa* luottamusmiesten lukumäärä, *toimintaedellytykset ja* toiminta-alue ottaen huomioon työntekijöiden lukumäärä, yrityksen laajuus ja toimipisteiden etäisyys sekä niiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata työntekijät. Lisäksi otetaan huomioon yrityksen yhteistoimintajärjestelmä. Ellei luottamusmiesten lukumäärästä, *toimintaedellytyksistä* ja toiminta-alueesta päästä sopimukseen, asia *siirretään* liittojen ratkaistavaksi.

# Tekstimuutokset luottamusmiessopimukseen

- **6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja**

*Lisätään luottamusmiessopimuksen 6 § 2. kohdan f-alakohtaan: ”eritystekijälisän saajien lukumäärä, erityistekijälisien arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä”.*

- **7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä**

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Riittävyyttä arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, yrityksen yhteistoimintajärjestelmä, yhteistoiminnan laajuus sekä yritystoiminnan henkilöstön asemaan aiheuttamat muutokset. Ellei syytä muuhun arviointiin ole, luottamusmiehelle annetaan vapautusta edustettujen työntekijöiden lukumäärästä riippuen seuraavaa:

Työntekijöiden määrä    Vapautuksen määrä t./3 vko

- 5 - 25                                    3-7
- 26 - 49                                   8-11
- 50 - 99                                   11-15
- 100 -199                                   14-18
- 200 - 299                                   18-21
- 300 - 499                                   22-27
- 500 tai yli                                   27-32

# Tekstimuutokset luottamusmiessopimukseen

- **8 § Ansionmenetyksen korvaaminen**

**1.** Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

*Täsmäntävä määräys:*

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

# Tekstimuutokset luottamusmiessopimukseen

- **10 § Luottamusmiesten koulutus**

1. Luottamusmiehen osallistumisesta koulutukseen on sovittu erillisessä koulutussopimuksessa.

Luottamusmiehelle laaditaan koulutussuunnitelma vuosittain. *Uuden luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa on kuukauden kuluessa valinnasta sovittava peruskoulutuksesta ja sen ajankohdasta sekä laadittava koulutussuunnitelma.*



# Tekstimuutokset palkkasopimukseen

# Tekstimuutokset palkkasopimukseen

- **TERVEYSPALVELUALAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ**

*1. Palkkasopimus ja soveltamisohje on yhdistetty 1.4.2020. Tarkoituksena on helpottaa työehtosopimuksen luettavuutta, ei muuttaa palkkausjärjestelmää. Soveltamisohjeet on siirretty kunkin asiakokonaisuuden yhteyteen ja otsikoitu soveltamisohjeeksi.*

*Soveltamisohjeessa annetaan työpaikan osapuolille työehtosopimustekstiä täydentäviä soveltamisohjeita terveyspalvelualan palkkausjärjestelmän käyttöönotossa, soveltamisessa ja ylläpidossa.*

# Tekstimuutokset palkkasopimukseen

- **Työn vaativuuteen perustuva tehtäväkohtainen palkka**

2. Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukainen työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu vaatimusryhmittelyn mukaisesta palkasta ja siihen mahdollisesti vaikuttavista erityistekijöistä.

Lisätään *selkeyttävät* määräykset:

*Työnvaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän tarkoituksena on maksaa vaativammasta työstä korkeampi palkka.*

# Tekstimuutokset palkkasopimukseen

- **Vaativuusryhmittelyn soveltaminen**

3.Työ kuuluu siihen vaativuusryhmään, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa työtehtävän edellyttämää osaamista ja muuta tehtävän vaativuutta. Kunkin vaativuusryhmän vähimmäispalkka on ko. ryhmän taulukkopalkka.

*Täsmäntävä määräys:*

*Lisäksi palkan määrää korottavat tehtävään sisältyvät erityistekijät.*

*Palkkausjärjestelmä mahdollistaa, että tehtävä voidaan sijoittaa korkeampaan palkkaryhmään kuin työehtosopimuksen esimerkkiluettelo edellyttää. Erityistekijälisän kriteerien täyttymistä arvioidaan suhteessa kyseisen vaativuusryhmän normaalitasoon.*

# Tekstimuutokset palkkasopimukseen

- Erityistekijälisät (uudet esimerkit punaisena kursiivilla)

4. Kullakin työpaikalla on määriteltävä palkkaa korottavat erityistekijät.

Jos työtehtävän sisältö poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja vaativuusryhmän töiden normaalista vaativuustasosta, palkan määrää korottavat *ainakin* seuraavat erityistekijät, jos niitä sisältyy työpaikan työtehtäviin, *luettelo ei ole tyhjentävä*:

- työn edellyttämä erityinen työkokemus

*Esim. dialyysihoidon tai astmahoidon hallitseminen.*

*Erikoissairaanhoidon erityisen pitkää työkokemusta ja osaamista edellyttävät tehtävät kuten patologian, kipsimestarin ja leikkaushoidon suunnittelijan erityisosaaminen, työskentely erikoissairaanhoidon synnytyssalissa*

*Erikoissairaanhoidon vaativissa tehtävissä kuten tehohoidossa, leikkaussalissa, päivystyksessä tai synnytyssalissa sama tehtävänimike voi sisältää erilaisia osaamistasoja/vaativuustasoja, kuten perehtymisvaihe, osaamisvaihe tai kokenut. Näistä ainakin osaamisvaihe tai kokenut-vaihe tms. itsenäisen työskentelyn vaihe, on huomioitava erityistekijänä.*

# Tekstimuutokset palkkasopimukseen

- tiiminvetäjän tms. osittainen esimiesvastuu

*Esim. tiiminvetovastuu, osittainen esimiesvastuu, toistuvat esimiehen lyhytaikaiset sijaistamiset.*

- erityinen taloudellinen vastuu

*Esim. suurasiaakkuuksista vastaaminen.*

- poikkeuksellisen vaativat työolosuhteet

- työn edellyttämät erityistaidot (esim. kielitaito, erityinen koulutus)

*Esim. diabeteshoitaja, haavahoitaja, hygieniahoitaja/hygieniavastaava, muistihoitaja, kivunhoito, säteilyturvallisuusvastaava, PACS -pääkäyttäjä.*

# Tekstimuutokset palkkasopimukseen

- muut erityistekijät ja -vastuut

*Esim. omantyon ohella oleva ICT-tukihenkilön tai ICT-pääkäyttäjän rooli, joka ei kuulu tehtävän varsinaiseen luonteeseen ja lisää tehtävän vaatavuutta. Lisävastuut, jotka eivät kuulu tehtävän varsinaiseen luonteeseen ja lisäävät tehtävän vaatavuutta kuten turvallisuus-, laatu- tai hankintavastaava.*

Työpaikalla käydään yhdessä läpi erityistekijöiden työpaikkakohtaiset soveltamisperiaatteet. Jos työpaikalla on luottamusmies, periaatteet käydään läpi yhdessä hänen kanssaan. Soveltamisperiaatteissa määritellään, mitkä erityistekijät työpaikalla vaikuttavat palkkaan ja minkä periaatteen mukaan eri tekijöiden vaikutus palkkaan määräytyy. Soveltamisperiaatteet tarkistetaan vuosittain.

Soveltamisperiaatteet *sekä erityistekijälisän saajien lukumäärä, erityistekijälisien arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä* on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.

# Työryhmät työehtosopimuskaudella

Sovittiin seuraavat työryhmät:

- *Osapuolet perustavat työryhmän selvittämään mahdollisuuksia edistää henkistä ja fyysistä työturvallisuutta työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseksi, työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Samassa yhteydessä selvitetään työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöä sekä alan työsuojeluorganisaation roolia ja toimivuutta.*
- *Osapuolet perustavat palkkausjärjestelmätyöryhmän, jonka tarkoituksena on selvittää työn vaativuuden arviointiin liittyviä määräyksiä:*
  - *tehtävien sijoittaminen oikeaan vaativuusryhmään,*
  - *tehtävien vaativuuden arvioiminen mahdollisimman objektiivisesti,*
  - *työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän tavoitteiden toteuttaminen siten, että tehtävät ovat työn vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa,*
  - *Lisäksi selvitetään erityistekijöitä ja niistä maksettavia erityistekijälisiä.*



Kiitos!

