

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.4.2020 – 30.4.2022

Webinaari TES-muutoksista 29.6.2020

Tuomas Mänttari

Ajankohtaista

- Webinaarin aiheena yksityisen sosiaalipalvelualan neuvottelutulos
 - Terveyspalvelualan ja järjestötyön tes-ratkaisuista erilliset webinaarit sivuillamme
- Uusi työehtosopimus sovittiin kaudelle 1.4.2020 – 30.4.2022.
 - Neuvottelutulos 23.6., hyväksynyt HALIn ja työntekijäjärjestöjen hallinnoissa sen jälkeen
 - Painokappaleet ja tulostettava versio tulossa jäsenille
- Saavutettiin tavoitteet yleisen linjan mukaisesta palkkaratkaisusta sekä vuosilomien ansainnan ja laskennan muuttamisesta ma-pe -järjestelmään
- Muuta ajankohtaista, josta tarkemmat tiedot HALIn sivuilla:
 - Valmiuslain käyttöönotto on lopetettu
 - Työlainsäädännön tilapäisiä muutoksia jatketaan vuoden loppuun (yt- ja lom.ilm.ajat, työttömyysturva)

Palkankorotukset

Palkankorotus 1.8.2020

Yleiskorotus 1.8.2020:

- Työntekijöiden 31.7.2020 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja tuntipalkkoja korotetaan 1,3 %.
 - Jos palkka koostuu työehtosopimuksen mukaisista palkanosista tai työsopimuksella sovitusta palkanosista, jokaista säännöllisen kk-palkan osaa korotetaan 1,3 %
 - G-palkkaluokan mukainen taulukkopalkka, ja mahdolliset muut palkanosat:
 - Tehtäväkohtainen lisä
 - Henkilökohtainen pätevyyslisä
 - Vanha paikallinen erä
 - Muu sovittu kiinteämääräinen palkanosa
 - Jos palkka on kiinteä sopimuspalkka, sitä korotetaan kokonaisuudessaan 1,3 %.
 - Jos on sovittu tuntipalkasta €, sitä korotetaan myös 1,3 %.

Taulukkokorotus 1.8.2020

- Käytetään 1,3 %:lla korotettua uutta taulukkoa 1.8.2020 alkaen.

Korotukset koskevat tessin soveltamisalan piirissä olevia työsuhteisia työntekijöitä.

- Tarkista mahdolliset tessin ulkopuoliset johtajasopimukset erikseen.

Palkankorotus 1.7.2021

Työntekijöiden 30.6.2021 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja tuntipalkkoja sekä taulukkopalkkoja korotetaan 1,5 %.

Palkkataulukoiden alarajakorokset 1.9.2021

- Palkkaryhmien A – B 31.8.2021 voimassa olleisiin vähimmäistasoihin tehdään 1.9.2021 seuraava korotus, ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot.
 - 0 v. palveluslisäportaassa 1,1 %
 - 5 v. palveluslisäportaassa 1,2 %
 - 8 v. palveluslisäportaassa 1,1 %
 - 11 v. palveluslisäportaassa 1,1 %
- Palkkaryhmien C – F 31.8.2021 voimassa olleisiin vähimmäistasoihin tehdään 1.9.2021 seuraava korotus, ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot.
 - 0 v. palveluslisäportaassa 2,0 %
 - 5 v. palveluslisäportaassa 1,0 %
 - 8 v. palveluslisäportaassa 0,6 %
 - 11 v. palveluslisäportaassa 0,3 % 0,4 %
- Muun Suomen taulukossa B-ryhmän alaraja G15B nousee G16 tasolle G16B alarajaksi ja C-ryhmän alaraja G18C nousee G19 tasolle G19C alarajaksi
- Toimialalla alarajakorotusten palkankorotusvaikutus n. 0,6 %

Alarajakorotusten vaikutus eri palkanosiin

- **Tehtäväkohtainen lisä ja henkilökohtainen pätevyyslisä säilyvät**
 - Vähimmäistason korotukset voivat johtaa siihen, että työntekijälle aiemman vähimmäistaulukkopalkan päälle kuukausittain maksettu palkanosa voi pienentyä, ellei kyse ole TES:n palkkasopimuksen 3.2 kohdan mukaisesta tehtäväkohtaisesta lisästä tai 3.4 kohdan mukaisesta henkilökohtaisesta pätevyyslisästä.
- **Työsopimuksessa erikseen sovittu euromääräinen lisä säilyy**
 - Työsopimuksessa erikseen sovittu euromääräinen aiemman vähimmäistaulukkopalkan päälle maksettava lisä ei voi pienentyä, ellei kyse ole työehtosopimuksen vaihtumisesta johtuvasta lisästä (siirtymälisä) tai lisästä, jonka on sovittu pienentyvän alarajakorotuksen yhteydessä.
- **Prosentuaalisesti sovittujen lisien prosenttimäärä säilyy**
 - Jos on sovittu prosentuaalisesta säilyvästä lisästä, maksetaan yhä sama % uudesta korotetusta G-luokasta laskettuna.
- **Muut euromääräiset palkanosat voivat pienentyä alarajakorotuksen määrällä siten, että palkan rakenne muuttuu:**
 - Työntekijälle aiemman vähimmäistaulukkopalkan päälle kuukausittain maksettu muu palkanosa, kuten tes-vaihdoksesta tullut siirtymälisä, voi pienentyä. Kuukausipalkan kokonaismäärä euroina pysyy kuitenkin vähintään samana.

Palkkakustannusten kasvu

- 1.8.2020 1,3 % palkkojen yleis- ja taulukkokorotus
- 31.8.2020 1,3 % palkkakustannusten kasvu KiKy-työajanpidennyksen päättymisen johdosta
- **Vuonna 2020 palkkakustannukset kasvavat yhteensä 2,62 %.**
- 1.7.2021 1,5 % palkkojen yleis- ja taulukkokorotus
- 1.9.2021 Kunkin vaativuusryhmän alarajan taulukkopalkkoihin tulevat seuraavat korotukset:
- Lähihoitajatasosta ylöspäin C – F ryhmissä alarajan taulukkopalkkoihin 0 vuoden palveluslisäportaassa 2 %, 5 vuoden palveluslisäportaassa 1,1 %, 8 vuoden palveluslisäportaassa 0,7 % ja 11 vuoden palveluslisäportaassa 0,5 %.
- Lyhyemmän koulutuksen A ja B ryhmissä alarajan taulukkopalkkoihin 0 vuoden palveluslisäportaassa 1,1 %, 5 vuoden palveluslisäportaassa 1,2 %, 8 vuoden palveluslisäportaassa 1,1 % ja 11 vuoden palveluslisäportaassa 1,1 %.
- Suurimmillaan taulukkopalkkojen korotukset ovat 2 %, toimialan keskiarvon ollessa n. 0,60 %.
- **Vuonna 2021 palkkakustannukset nousevat suurimmillaan 3,53 %, toimialan keskiarvon ollessa 2,11 %.**

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Luottamusmieskorvaukset

Luottamusmiesten ja pääluottamusmiesten korvauksia korotetaan **1.8.2020** lukien 5 % tai vähintään alla olevan taulukon mukaisesti.

Luottamusmieskorvaus 1.8.2020 lukien:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä
korotukset 11 – 34 %, plm:llä 50 %)

euroa/kk 1.8.2020 alkaen (näissä

2 – 4

24

5 – 25

47

26 – 50

54

51 – 100

65

101 – 200

79

201 – 300

119

301 –

140

Pääluottamusmiehelle maksettava vähimmäiskorvaus on 100 euroa.

Luottamusmiessopimus

...

Alue- tai yksikkökohtainen luottamusmies

4. Suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen on oikeus valita tämän sopimuksen tarkoittamia saman allekirjoittajajärjestön luottamusmiehiä sen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Näin voidaan menetellä, milloin työntekijöiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata työntekijät tätä edellyttävät. *Huomioon voidaan ottaa myös yrityksen yhteistoimintajärjestelmä.*

Yrityskohtaisesti sovitaan myös luottamusmiesten lukumäärä, ja toiminta-alue em. seikat huomioon ottaen *sekä toimintaedellytykset kuten ajankäyttö 7 § periaatteet* huomioiden. Sopimus tehdään yrityksen ja allekirjoittajajärjestön tai allekirjoittajajärjestön valtuuttaman luottamusmiehen kesken.

- Soveltamisohje tehtynä

...

Alue-LM-järjestelmä: Soveltamisohje

Allekirjoittajajärjestöjen yhteisesti laatimalla ohjeistuksella pyritään edesauttamaan sopimista alueellisten luottamusmiesten järjestelmästä ja alueellisten luottamusmiesten toimintaedellytyksistä. Sisältö:

- Suurella tai alueellisesti hajautetulla työnantajalla on velvollisuus ilman aiheetonta viivytystä sopia luottamusmiesjärjestelmästä, kun luottamusmiessopimuksen 2 § 4. kohdan edellytykset täyttyvät ja TES:n työntekijäallekirjoittajajärjestö tai sen valtuuttama luottamusmies sopimista esittävät.
- Myös työnantaja voi tehdä asiasta neuvottelualoitteen.
- Asiassa tulee puolin ja toisin selvittää, mitkä ovat on kyseisen allekirjoittajajärjestön luottamusmiesten toimintaedellytykset ja aluejako, jonka puitteissa luottamusmiehillä on tosiasialliset mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.
- Neuvottelut käydään erikseen kunkin allekirjoittajajärjestön tai heidän valtuuttamansa luottamusmiehen kanssa.
- Luottamusmiehen toimintaedellytyksiin ja sitä kautta aluejakoon vaikuttavat muun muassa edustettujen työntekijöiden ja toimintayksiköiden lukumäärä sekä maantieteellisen alueen laajuus. Alue voi olla myös tietty yksikkö.
- Luottamusmiesjärjestelmästä tulee sopia hyvissä ajoin ennen luottamusmiesvaaleja, jotta vaalit pystytään järjestämään sovitun aluejaon mukaisesti.
- Tavoitteena on yhteisymmärrys toimintaedellytyksistä ja sopivasta aluejaosta.
- Ellei yhteisymmärrystä luottamusmiesjärjestelmästä saavuteta, tulee työnantajan ja työntekijöiden allekirjoittajajärjestön tai allekirjoittajajärjestön valtuuttaman edustajan kirjata oma esityksensä aluejaoista ja toimintaedellytyksistä sekä perusteet niille. Osapuolet voivat tällöin viedä asian liittojensa selvitettäväksi.
- Niin kauan kuin luottamusmiesten aluejaoista ja toimintaedellytyksistä ei ole sovittu, toimitaan aikaisemmin hyväksytyyn sopimuksen tai aiemman käytännön mukaisesti. Yksikkökohtaisen luottamusmiesjärjestelmän käytöstä voidaan myös sopia.
- Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla.

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan **1.8.2020** lukien: (korotukset 40 – 60 %, silti taso maltillinen vrt. muut TES:it)

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	euroa/kk 1.8.2020 lukien
20 – 29	25
30 - 100	40
101 - 200	55
201 - 300	72
301 -	89

- Työsuojeluvaltuutettu on valittava työpaikalle, jossa työskentelee vähintään 10 työntekijää. Myös pienemmälle työpaikalle työntekijät saavat halutessaan valita työsuojeluvaltuutetun. Korvauksen maksamisen velvoite alkaa kuitenkin vasta 20 työntekijää edustavasta työsuojeluvaltuutetusta.

Luottamusmiessopimuksen 7 §:än jaottelu 1. ja 2. kohdiksi ja lisäys työsuojeluvaltuutetulle

7 § Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle myönnettävä vapautus työstä
Numeroitu 1. kohta koskee luottamusmiestä. Vapautusmääriin maltilliset lisäykset.
Työsuojeluvaltuutetulle lisätään uusi 2. kohta:

2. Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllisistä 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.

Määräaikaiset työsuhteet

Uudistettu 3 § 3 kohta työsuhteen alkamisesta

- 3. Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin **perustein**.
 - Työsuhteen määräaikaisuudelle vaaditaan edelleen hyväksyttävä peruste, kuten työn määräaikaisesta luonteesta johtuva syy (esim. sijaisuus) tai työntekijän oma pyyntö.
- *3.1 Määräaikaisen työsuhteen kestoa ei saa perusteetta sopia työnantajan tiedossa olevaa kyseistä työtä koskevaa määräaikaista työvoimatarvetta lyhyemmäksi ajaksi.*
 - Lähtökohtaisesti määräaikaisen työsuhteen kesto eli voimassaoloaika on sama kuin se aika, jonka määräaikaisuuden peruste on olemassa. Esim. sijaistettavan työntekijän poissaolon pituus = sijaisen työsuhteen kesto.
- *Perusteltuja syitä tiedossa olevaa työvoimatarvetta lyhyempiin sopimuksiin voivat olla työntekijän oma pyyntö, lain sallimat rajaukset epäpätevyyden tai pitkäaikaistyöttömyyden vuoksi, työnantajan sisäiset työjärjestelyt tai muut lain ja oikeuskäytännön mukaiset määräaikaisen työsuhteen keston rajaamiseen oikeuttavat syyt.*
 - Määräaikaisen työsuhteen kesto voi olla eri kuin määräaikaisuuden perusteen kesto, jos erolle on perusteltu syy.
- Soveltamisohjeita:
 - Esimerkki: Kaksi vakituista työntekijää on vuosilomalla peräkkäin kesäkuussa ja heinäkuussa. Ensimmäisen työntekijän vuosiloma sijoittuu kesäkuulle ja toisen heinäkuulle. Työnantajalla on sijaisuustarve ajalle 1.6.2020-2.8.2020. Sijaisen työsuhde on sovittava koko tarpeen ajaksi. Työsuhteen saa sopia tätä lyhyemmäksi ajaksi, jos työntekijä itse pyytää tai sijaisuus hoidetaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työjärjestelyillä.
 - Esimerkki: Varhaiskasvatuksen työntekijä ilmoittaa jäävänsä kahdeksi vuodeksi perhevapaalle. Varhaiskasvatuslain edellyttämää kelpoisuusehtoja täyttävää sijaista ei löydetä täyttämään sijaisuutta. Työnantajalla on lain sallima peruste sopia työsuhteen kesto enintään vuodeksi kerrallaan. Tällöinkään ei työsuhteen kestoa saa perusteetta sopia vuotta lyhyemmäksi ajaksi.

Uudistettu 3 § 3 kohta työsuhteen alkamisesta

Uudet määräykset, tutut sisällöt:

3.2 Määräaikaiselle työntekijälle laaditaan työvuoroluettelo tämän työehtosopimuksen 6 § 8. kohdan mukaisesti.

3.3 Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työ sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisina työ sopimuslain 1 luvun 5 § mukaisesti.

Työaika muuttuu

Muutoksia työaikaan koskevaan 6 §:ään

6 § Työaika – kiky-muutokset

Säännöllisen työajan pituus

- *30min/vk kilpailukyky sopimuksen mukaisesta viikkotyöajanpidennyksestä luovutaan 31.8.2020 tai lähinnä ko. ajankohtaa alkavan työvuoroluettelon alusta alkaen. Siihen asti noudatetaan entisen TES:n mukaisia työaikoja.*
 - 3 vk työvuorolista 24.8. – 13.9. > kiky poistuu 24.8.alkaen
 - 3 vk työvuorolista 31.8. – 20.9. > kiky poistuu 31.8.alkaen
 - 3 vk työvuorolista 7.9. – 27.9. > kiky poistuu 7.9.alkaen
- Seuraavaksi käydään läpi 31.8.2020 tai lähinnä ko. ajankohtaa alkavan työvuoroluettelon alusta alkaen voimaan tulevat työaikamuutokset.
 - Muut työehtosopimuksen työaikamääräykset pysyvät ennallaan.
 - Muutokset näkyvät kursivilla myös painetussa ja tulostettavissa tes-kirjasissa.

Työaika koskeva 6 § - muutokset

Jaksotyöaika

4. Työntekijän säännöllinen työaika työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä, kuten *yötyötä edellyttävissä varhaiskasvatustalouksissa ja pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaalipalveluissa*, on enintään 10 tuntia vuorokaudessa, yövuorossa 12 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 50 minuuttia (31.8.2020 alk. 38t20min) viikossa.

Päivystysluonteisessa jaksotyössä, jossa työntekijällä on työvuoron kuluessa yleensä mahdollisuus lepoon, työvuoron enimmäispituus voi olla pidempi, kunhan työaikalain 25 §:n mukaiset vuorokausilepoajat täyttyvät.

- Kursiivilla tehty tarkennukset 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain mukaisesti.

Työvuoron vähimmäispituus – uusi väliotsikko, sama määräyksen sisältö (ent. Vähimmäistyöaika)

5. Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu työstä johtuva perusteltu syy kuten työn lyhytkestoisuus tai työvoiman tarve tätä edellytä.

Työaika koskeva 6 § - muutokset

Työvuoroluettelon käyttö

7. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin edellä mainittu. Tämä edellyttää, että työtä varten on ennakolta laadittu työvuoroluettelo ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään Tasoittumisjakson pituus on 3 - 6 viikkoa.

Soveltamisohje:

Työvuoroluettelo tulee suunnitella kokonaisuksi kalenteriviikoiksi.

...

Yövuorojen lukumäärä ja vapaat

9. Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi yövuoroa, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi työnantaja saa kuitenkin poikkeuksellisesti teettää lisä- tai ylityönä enintään kaksi yövuoroa työntekijän erikseen kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella.

- Työaikalaista seuranneita välttämättömiä muutoksia.

Työaika koskeva 6 § - muutokset

Lepoajat

10. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, 1/2 tunnin ruokataukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi Ruokatauko voidaan paikallisesti sopia 1 tunnin pituiseksi. Mikäli *työntekijä* saa esteettömästi poistua työpaikalta ruokatauon aikana, ei ruokataukoa lueta työaikaan.

- Kirjoitusvirhe korjattu, ei sisällöllistä muutosta.

Muutokset koskien
paikallista sopimista
työajoista

Paikallista työaikasopimista koskeva 6 a § Muutokset

3. Työaikajoustot

A) Työaika voidaan tasoittaa usean työvuoroluettelon kuluessa. Kukin työvuoroluettelo tulee laatia ja antaa tiedoksi viikkoa ennen kyseisen luettelon alkua.

Tasoittumisjakson pituudeksi voidaan yleensä sopia enintään 6 kolmiviikkoisjaksoa (18 vk).

Erityisistä syistä voidaan tasoittumisjakson pituudeksi sopia enintään 17 kolmiviikkoisjaksoa (51 vk). Erityisiä syitä voivat olla esimerkiksi erilaiset työmäärät vuoden eri aikoina tai muu toiminnallinen *tai työntekijän omiin työaikatarpeisiin perustuva syy*, jonka toteuttaminen edellyttää osapuolten yhteisen näkemyksen mukaan tavallista pidempää tasoittumisjaksoa. Erityinen syy tulee nimetä työaikasopimuksessa.

Paikallista työaikasopimista koskeva 6 a § Muutokset

C) Työvuoron enimmäispituus jaksotyössä voidaan pidentää 15 tuntiin, kunhan työaika tasoittuu tasoittumisjaksolla työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan *ja vuorokausilepo annetaan työaikalain 25 § mukaisesti.*

Työaikalain mukaisesti vuorokausilevon lyhentäminen 9 tuntiin ei saa olla säännönmukaista. Jos lepoaika on lyhennetty alle 11 tuntiin, pitää vuorokausilevon korvaava lepoaika antaa seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

- Lepoaikaa koskevat muutokset johtuvat työaikalain muutoksista.

Paikallista työaikasopimista koskeva 6 a § Muutokset

4. Paikallisesti sovittujen pidempien tasoittumisjaksojen työaikasuunnitelma

Pidemmille tasoittumisjaksoille on laadittava työaikasuunnitelma. Siihen kirjataan työajan sijoittumisen keskeiset periaatteet. Tällöin *tulee sopia* esimerkiksi työvuorojen sijoittamisesta työtilanteen mukaan, säännöllisesti toistuvista vapaapäivistä, milloin tehdään normaalia pidempää työaika, mihin sijoittuu mahdollinen pidempi vapaajakso.

Soveltamisohje: Hyvin toimivassa paikallisessa sopimisessa saadaan sovitettua yhteen työpaikan toiminnalliset tarpeet ja työntekijän työaikatarpeet. Työaikasuunnitelmassa sovitaan osapuolten tarpeista riippuen työajan sijoittumisen periaatteet väljemmin tai tarkemmin.

Suunnitelma voi perustellusta syystä muuttua, mutta mahdollisesti sovitut pidemmät vapaajaksot on toteutettava pidemmän tasoittumisjakson aikana, ellei toisin sovita.

Arkipyhät
vaihtelevassa
työajassa

Arkipyhiä koskeva 7 § Muutokset

7 § Arkipyhät

1. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos ne voidaan tehtävän luonne huomioon ottaen järjestää vapaapäiviksi. Jolleivät nämä päivät ole vapaapäiviä, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä saman viikon tai tasoittumisjakson kuluessa, ellei työnantajan ja työntekijän välillä antamisajankohdasta muuta sovita.

2. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai tasoittumisjakson säännöllistä työaika keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (viikkotyöaika/5).

Työehtosopimuksen 6 §:n 6. kohdassa tarkoitettua vaihtelevaa työaika tekevän työntekijän arkipyhälyhennys lasketaan edellisen lomanmääräytymisvuoden tai edellisen 12 kuukauden toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella. Jos työsuhde ei ole vielä kestänyt täyttä lomanmääräytymisvuotta tai 12 kuukautta lasketaan arkipyhälyhennys koko työsuhteen keston toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella tai sellaiselta ajanjaksolta, joka osoittaa keskimääräisen viikkotyöajan.

Arkipyhiä koskeva 7 § Muutokset

Esimerkki: Työntekijä on edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana tehnyt vuosilomiensa ulkopuolella työtä 47 viikon aikana yhteensä 704 tuntia.

Arkipyhälyhennykset ja vuosilomalain 7 §:n mukaisten poissaolojen ajalta tekemättä jääneet työtunnit rinnastetaan tehdyksi työksi.

Työntekijälle on edellisenä lomanmääräytymisvuotena maksettu arkipyhälyhennyskorvauksia yhteensä 30 tuntia ja lomanmääräytymisvuotena sairaslomien ajalta on jäänyt tekemättä työtunteja yhteensä 18 tuntia.

*Hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa on $752 \text{ t} (704 + 48) / 47 = 16 \text{ t} / \text{vk}$.
Arkipyhälyhennyksen määrä on $16 \text{ t} / 5 = 3,2 \text{ t} (3\text{t}12\text{min}) / \text{arkipyhä}$.*

Arkipyhiä koskeva 7 § Muutokset

Arkipyhälyhennykseen on oikeutettu kuukausi- ja tuntipalkkainen työntekijä, jonka työsuhde kestää vähintään kaksi viikkoa. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhälyhennyskorvauksena arkipyhälyhennystä vastaava normaali tuntipalkka.

Soveltamisohje: Peräkkäin tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin toistuvissa määräaikaisissa työsuhhteissa on huomioitava työsopimukslain 1 luvun 5 §:n säännös työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista.

Varallaolo ja hälytyskorvaus

15 § Varallaolo ja hälytyskorvaus

1. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden on oltava kirjallisesti työntekijöiden tiedossa varallaoloa koskevaa sopimusta tehtäessä.

...

Hälytyskorvauksen normaali määrä on 18 €. Mikäli työhön lähtemisen pitää kuitenkin tapahtua välittömästi hälytyksen tapahduttua, on hälytyskorvauksen määrä 25 €. Mikäli työhön hälyttäminen merkitsee työntekijän työvuoroluetteloon merkityn työvuoron aloittamisen aikaistumista enintään tunnilla, on hälytyskorvauksen määrä 10 €.

...

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.

Esim: 6pv/vk 30 arkipäivän lomaoikeus = 5 vk > 5pv/vk lomapäivinä vastaava lomaoikeus 25 pv = 5 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 lomanmääräytymiskuukaudelta 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 nykyisellä työnantajalla.
- c) *Lomataulukkoa C sovelletaan*, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta.

d) Vuotuiset lisälomapäivät:

Työntekijään sovelletaan kunkin taulukon alinta lisälomapäivät sisältävää riviä, jos hänellä on maaliskuun loppuun mennessä vähintään 3 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa välittömästi jatkuneessa työsuhteessa nykyisellä työnantajalla (työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaisesti useita peräkkäisiä vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuneita määräaikaisia työsuhteita käsitellään kuten välitöntä työsuhdetta) tai yhteensä vähintään 10 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa.

Edellytyksenä vuotuisille lisälomapäiville on, että työntekijä on ansainnut vuosilomaa lomanmääräytymisvuonna vähintään kuudelta kuukaudelta.

Muuntotaulukot

Lomataulukko A

Täydet lom. määr.kk:t	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapv:t	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20
Lomapv:t + lisälomapv:t						13	15	16	18	20	21	23

Muuntotaulukot

Lomataulukko B

Täydet lom. määr.kk:t	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapv:t	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
Lomapv:t + lisälomapv:t						15	18	20	22	24	26	28

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

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

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.

Vuodelta 1993 säilyvä lisälomaoikeus:

Nykyisen työnantajan palveluksessa 31.10.1993 ollut työntekijä, jolla oli 31.3.1994 mennessä yhteensä vähintään 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa, säilyttää oikeutensa siihen, että lomataulukon C lisälomapäiväriivin sijasta kutakin 6-12 kuukauden ansaittujen lomapäivien lukua korotetaan 5 *lisälomapäivällä*. Lomanpidennyksestä voidaan sopia paikallisesti.

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 lomapäivälaskentaan 6 pv/vk arkipäivälaskennasta TES:ssä olevan taulukon mukaan. Taulukon ylittävissä lomissa muunto tapahtuu kertomalla tällainen lomaoikeus luvulla 0,85.

Esimerkiksi 24 arkilomapäivää (4 vk) > 20 työlomapäivää (4 vk)

Palveluslisäaika, loman antaminen, säästövapaajärjestelmä

4. Vuosilomaan oikeuttavaan palvelusaikaan luetaan kaikki palveluslisiin palkkasopimuksen 3 §:n mukaisesti oikeuttava palvelusaika.

Vuosiloman antaminen

5. Viisi viikkoa ylittävä loman osuus annetaan työnantajan määräämänä aikana kesäloma- tai talvilomakaudella. Lakimääräinen vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisesti.

Lapin maakunnan alueella kesälomakausi on 1.6. - 30.9.

Säästövapaa

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säästövapaajärjestelmästä vuosilomalain 27 §:n ja työaikalain 21 §:n mukaisesti. Säästövapaaksi voidaan siirtää vuosilomasta *15 lomapäivää* ylittävä osuus. Lisä- ja ylityökorvauksena annettava vapaa-aika voidaan osin tai kokonaan sopia yhdistettäväksi säästövapaaseen.

Lomapalkka ja lomakorvaus, kuukausipalkka

Vuosilomapalkka ja -korvaus

7. 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.

Mikäli työsuhde ei vielä ole ollut voimassa edellisenä lomanmääräytymisvuotena, lasketaan tuntikohtaisten lisien korotusosuus koko työsuhteen ajalta tai sellaiselta ajanjaksolta, joka osoittaa lisien keskimääräisen osuuden.

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

Kiinteän vuosilomapalkan taseus työntekijän varsinaisen kuukausipalkan mukaiseksi tehdään seuraavan palkanmaksun yhteydessä aiemman vuosilomalain mukaisesti, milloin yhteenlasketut loma- ja kuukausipalkkaosuudet eivät vastaa varsinaista kuukausipalkkaa.

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, määräytyy vuosilomalaskennassa käytettävä prosentti Työehtosopimuksessa olevan taulukon mukaan lomapäivien lukumäärän alla olevalta riviltä. Työntekijään sovellettava lomataulukko määräytyy kuten tämän pykälän kohdassa 2.

Jos työntekijä ansaitsee lomaa yli lomataulukossa määrätyn tason, korotetaan taulukosta ilmenevää prosenttia 0,45 %:lla kutakin tällaista lomapäivää kohden.

Lomapalkan maksuajankohta

9. Lomapalkan maksaminen

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

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

Muita muutoksia TES-määräyksiin

Lääkärintarkastukset ja rokotukset

21 § Lääkärintarkastukset ja rokotukset

1. Työnantaja ei seuraavissa tapauksissa vähennä työntekijän palkkaa, jos tarkastukset ja tutkimukset tehdään tarpeetonta työajan menetystä välttämällä eikä tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja niistä on ilmoitettu etukäteen.

- a) Työntekijä käy sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuvälineen (esim. silmälasit) määräämiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa.
- b) Raskaana oleva työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa kuten neuvolatarkastuksissa, joissa seurataan raskaana olevan työntekijän tai sikiön terveydentilaa.

2. Työntekijän käynnit uuden työn edellyttämässä tai muissa lakisääteisissä lääkärintarkastuksissa luetaan työajaksi. Tällöin työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset.

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

Lyhyt tilapäinen poissaolo

22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

5. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön, sen jäsenjärjestön tai työntekijäkeskusjärjestön ylimpien päättävien toimielinten kokoukseen tai liitto- ja edustajakokoukseen *tai hallituksen jaoksen/taustaryhmän kokoukseen* osallistumisesta aiheutuva ansionmenetys korvataan tällaisen luottamuselimen jäsenelle.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

23 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Vapaiden perusteet ja kestot ennallaan. Lisättiin oikeuskäytäntöön perustuva soveltamisohje:

Soveltamisohje:

Ko. ehtojen mukaisesti työntekijällä on oikeus äitiysvapaan palkkaan myös hänen jäädessään vanhempain- tai hoitovapaalta uudelle äitiyslomalle asianmukaisia ilmoitusaikoja noudattaen. (Vastaa nykyistä oikeuskäytäntöä)

Työhyvinvointi

27 § Koulutus ja työhyvinvointi

Työnantajan järjestämän ammatillisen koulutuksen, yhteisen koulutuksen ja ammattiyhdistyskoulutuksen osalta noudatetaan allekirjoittajajärjestöjen välistä koulutussopimusta.

- Koulutussopimuksen sisältöön vähäisiä muutoksia, ks. myöhemmin.
TES-määräykseen lisättiin suositus:

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että työntekijän henkilökohtaisen ammattitaidon ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeita tulee tarkastella työntekijän ja esimiehen välillä vuosittain.

...

Palkkasopimus

Tehtäväkohtaisen lisän perusteisiin tarkennuksia

• ...

3.2 Tehtäväkohtainen lisä perustyötä vaativammassa työssä:

Työntekijän palkan tasoon 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.

Esimerkkejä tilanteista, joissa 3.2. kohdan mukaista palkkatasoa tulee ainakin soveltaa:

- *Työntekijällä on vaativuudeltaan selvästi palkkaryhmän perustyötä ylittäviä erityistehtäviä.*
 - *Erytystä osaamista tai asiantuntijuutta vaativa tehtävä, joka ei kuulu palkkaryhmän perustyöhön*
 - *Vastuu tietystä asiakokonaisuudesta tai hankinnoista, jotka eivät kuulu palkkaryhmän perustyöhön.*
 - *Tietyn vastuualueen yhdyshenkilö, kun tehtävä ei kuulu palkkaryhmän perustyöhön.*

Kriteereiden täyttyessä peruste tehtäväkohtaisen lisän maksamiselle muodostuu samojen periaatteiden mukaisesti kaikissa palkkaryhmissä, verrattuna kunkin palkkaryhmän perustyön normaaliin vaativuustasoon.

Esimerkkitehtäviä, jotka voivat sijoittua yhteen tai useampaan palkkaryhmään: Opiskelijaohjauksen vastaava, työvuorosuunnittelun vastaava, perehdyttämisen vastaava.

Vastaavan roolilla ei tarkoiteta yksikössä normaalin työn yhteydessä tehtävää tavanomaista osallistumista opiskelijaohjaukseen, työvuorosuunnitteluun tai perehdyttämiseen.

Esimerkkitehtäviä, jotka voivat sijoittua yhteen tai useampaan palkkaryhmään: Työmenetelmien tai järjestelmien kehittämistä vastaava, lääkehoitovastaava, saattohoitovastaava, hygienia vastaava.

Luettelo koostuu esimerkeistä eikä sisällä kaikkia tehtäviä, jotka muodostavat oikeuden tehtäväkohtaiseen lisään.

Tehtäväkohtaisen lisän perusteisiin tarkennuksia

- Työntekijä on vastaavan työntekijän asemassa tai hänellä on ohjausvastuu muihin työntekijöihin, eikä tällainen asema kuulu palkkaryhmän normaaleihin tehtäviin (*esimerkiksi tiimivastaava*).
- *Työntekijällä on työssä edellytettyä erityistä työkokemusta*
- Työntekijällä on palkkaryhmän normaalien koulutusvaatimusten lisäksi työn edellyttämä ammattitutkinto, erikoisammattitutkinto, erikoistumistutkinto *tai erikoistumiskoulutus*.
- Työpaikalla on työn luonteen perusteella sovellettu perustyötä korkeampaa palkkatasoa ja uusia työntekijöitä palkataan samanlaisiin työtehtäviin

...

Tehtäväkohtaisen lisän perusteet avoimiksi

3.3. Sovellettavat tehtäväkohtaiset lisät ja niiden euromäärät tai vaihteluvälit eri palkkaryhmissä selvitetään luottamusmiehelle ja henkilöstölle. Selvitys tehdään työnantajan harkinnan mukaan konserni-, yritys- tai työpaikkatasolla vuosittain.

Henkilökohtainen pätevyyslisä, tarkennuksia perusteisiin ja avoimuuteen

4. Henkilökohtainen pätevyyslisä

Työntekijälle voidaan erityisestä ammattitaidosta, työtehosta, työpanoksesta, yhteistyökyyvystä, ammatinhallinnasta, kehittämiskyvystä tai monipuolisista vuorovaikutustaidoista maksaa henkilökohtaista palkanlisää euromääräisenä. Lisä voidaan myöntää toistaiseksi tai määräajaksi voimassa olevaksi.

Henkilökohtaisen pätevyyslisän maksuperusteet selvitetään henkilöstölle ja luottamusmiehelle. Selvitys tehdään työnantajan harkinnan mukaan konserni-, yritys- tai työpaikkatasolla vuosittain. Maksuperusteiden tulee olla kaikkien työntekijöiden nähtävillä.

Uudet mahdollisuudet: Saatavuuslisä ja laatupalkkio

5. Saatavuuslisä

Työvoiman saatavuuden perusteella voidaan maksaa paikkakuntaakohtaista tai yksikkökohtaista saatavuuslisää

6. Laatuspalkkio

Työntekijälle tai työntekijäryhmälle voidaan maksaa laatupalkkiota työnantajan soveltaman laatujärjestelmän tai muun mitattavan laadun kautta erityisen laadukkaasta työstä.

Harjoittelijat, kesätyöntekijät, nuoret, poikkeuksellisen yksinkertainen työ, lähetit

4 § Harjoittelijat, kesätyöntekijät, nuoret, poikkeuksellisen yksinkertainen työ ja lähetit

1. Alan opiskelijan kanssa voidaan sopia harjoitteluajasta, jonka kuluessa palkka on vähintään 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta. *(Huom: Soveltamismahdollisuuksista näkemys ero TT-puolen kanssa. Harjoitteluajasta sovittava selkeästi, otettava huomioon työtehtävien sisällön vaativuudessa ja varmistettava harjoitteluajankäytön mm. tarvittava tuki ja ohjaus).*

Oppisopimuskoulutuksessa olevan työntekijän kanssa voidaan sopia palkasta siten, että se on 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta. Nykyisen työnantajansa kanssa oppisopimuskoulutuksen aloittavan työntekijän palkka ei kuitenkaan voi nykyisessä työssä laskea.

...

4. Mikäli työntekijän työtehtävät ovat poikkeuksellisesti palkkaryhmän perustöitä olennaisesti yksinkertaisemmat tai epäitsenäisemmät tai mikäli työntekijältä puuttuu työn edellyttämä kelpoisuus, mistä syystä hän ei täysimääräisesti pysty suorittamaan kaikkea työhön liittyviä tehtäviä, voi vähimmäispalkka määräytyä yhtä G-palkkaluokkaa alle kyseisen palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokan.

Työnantajan on kirjallisesti esitettävä perusteet vähimmäispalkkaluokkaa alemman palkan portaan käytölle keskusteltuaan ensin asiasta luottamusmiehen kanssa tai luottamusmiehen puuttuessa työntekijöiden kanssa yhdessä.

5. Lähetin palkka voi alittaa enintään 5 % kulloinkin voimassaolevan G-palkkataulukon alimman taulukkopalkan mukaisen palkan.

Sosiaalipalvelulalan palkkaryhmittely

- Osa palkkaryhmien vähimmäispalkkaluokista muuttuu alarajakorotusten myötä, josta syystä jotkin vanhat G-luokkien numeroinnit voivat muuttua.
- Vaativuusryhmän alaraja yhä taulukossa aina harmaannettuna

Ainoa sisällöllinen muutos:

- B Palkkaryhmä (perustehtävät): Esimerkkitehtäviin lisätty *hoiva-avustaja*

Muut liitesopimukset

Koulutussopimus

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten ovat allekirjoittajajärjestöjen väliset koulutustyöryhmät. Työryhmät koostuvat samaan keskusjärjestöön kuuluvien työntekijäjärjestöjen ja työnantajajärjestön edustajista, joita kukin osapuoli nimeää enintään kaksi.

...

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. *Koulutus luetaan työajaksi kuten työaikalaki edellyttää.*

Koulutustilaisuudet tulisi mahdollisuuksien mukaan huomioida jo työvuoroluetteloa laadittaessa siten, ettei koulutustilaisuutta merkittäisi työntekijän vapaapäiväksi, ellei asiaa toisin sovita. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

...

- Työaikalain määritelmän mukaisesti koulutus ei ole työaikaa, koska se ei ole työtehtävän suorittamista. Toisaalta työaikalainkin mukaan koulutusaika täyttää työ sopimuksella sovittua työvelvoiteaikaa. Käytännössä pakollinen koulutus suunnitellaan työajalle.

Koulutussopimus

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutus-työryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa. Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Luottamusmiehellä on kuitenkin oikeus osallistua *vähintään* kuuden kalenteripäivän verran hänen yhteistyötehtäviinsä liittyville oikeantasoisille kursseille

Vammaisten henkilökohtainen avustajatoiminta

...

Palkkaus

Henkilökohtaisen avustajan työhön sovelletaan sosiaalipalvelualan palkkasopimusta ja palkkaryhmittelyä. Henkilökohtaisen avustajan työ sijoittuu lähtökohtaisesti palkkaryhmään A, B tai C riippuen työssä edellytettävästä osaamisesta, koulutuksesta ja itsenäisyydestä.

...

Vammaisten henkilökohtainen avustajatoiminta

Työvuoron muutos tai peruutus

Mikäli työvuoroluettelo on suunniteltua työvuoroa ei voida toteuttaa ennalta arvaamattomasta syystä (esim. asiakkaan siirtäessä tai peruessa suunnitellun vuoron) tulee työvuorolistan muutoksesta pyrkiä sopimaan avustajan kanssa TES:n 6 § 7 8. kohdan mukaisesti.

Mikäli muutos tai vuoron peruminen tapahtuu työnantajan määräyksen perusteella on avustaja oikeutettu saamaan peruspalkkansa vähintään suunnitellun työvuorolistan mukaisen tuntimäärän mukaisesti. Tuntikohtaiset lisät (ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaillisä) maksetaan tehtyjen tuntien ajankohtien perusteella.

Soveltamisohje: Peruttu työvuoro pyritään sopimaan uuteen ajankohtaan, joka sopii työnantajalle ja työntekijälle. Työnantajan tulee soveltaa viimesijaista määräämisvaltaansa eri ajankohtavaihtoehtoja tarjoten. Työntekijä voi jäädä ilman palkkaa ennalta arvaamattoman työvuoromuutoksen vuoksi siinä tapauksessa, jos työntekijä kieltäytyy kaikista työnantajan kannalta mahdollisista ja tarkoituksenmukaisista uusista ajankohdista.

Kun työnantaja peruu vuoron, on tilalle tarjottava uusi työvuoro annettava samassa yhteydessä, kun peruutus tehdään. Toteutettava muutos tulee sijoittua samaan työvuoroluetteloon, jolta työvuoro peruuntuu. Jos tilalle ei voida tarjota uutta vuoroa, tulee perutululta vuorolta maksaa palkka liitepöytäkirjan mukaisesti.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus, allekirjoituspöytäkirja

5. Työehtosopimuksen soveltamisala ja varhaiskasvatus (ennallaan)

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.

HALIn ja OAJ:n liityntäpöytäkirja

3 § Työajan suunnittelu päiväkodeissa

Edellä tarkoitetun *kelpoisuusehdot täyttävän* työntekijän työajasta (38 tuntia 50 minuuttia/vk 30.8.2020 saakka ja 38 tuntia 20 minuuttia/vk 31.8.2020 tai lähinnä sitä alkavan työvuoroluettelon alusta alkaen) käytetään riittävä aika asianomaisen päiväkodin ohjeiden mukaan vanhempainiltoihin, vanhempien tapaamisiin, toiminnan yhteiseen suunnitteluun, toiminnan muuhun suunnitteluun ja valmisteluun sekä kotikäynteihin.

- Muut sak-aikaa koskevat määräykset ovat ennallaan.

HALIn ja OAJ:n liityntäpöytäkirja

4 § Ylimääräiset vapaapäivät

Kelpoisuusehdot täyttävälle päiväkodin johtajan, *varhaiskasvatuksen opettajan tai erityisopettajan* 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.

...

Ylimääräiset vapaapäivät kertyvät osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle samassa suhteessa kuin hänen työaikansa on säännöllisestä täydestä työajasta. *Osa-aikaiselle työntekijälle kertyneet TES-päivät pyöristetään pyöristyssääntöjen mukaisesti lähimpään kokonaiseen päivään. Ennalta työvuoroluetteloön vapaapäiviä merkittäessä säännöllinen työaika lyhenee jokaista TES-päivää kohden (7t 46 min 30.8.2020 saakka ja 7t 40min 31.8.2020 tai lähinnä sitä alkavan työvuoroluettelon alusta alkaen). Työvuoroluettelon laadinnan jälkeen sovittavissa vapaapäivissä työaika lyhenee vapaapäivälle merkityn työajan mukaisesti.*

...

HALIn ja OAJ:n liityntäpöytäkirja

5 § Työryhmä

HALIn ja OAJ:n välinen työryhmä selvittää sopimuskauden aikana, mahdollisuuksien mukaan vuoden 2021 loppuun mennessä, kunta-alan varhaiskasvatuksenopettajien TES-toimialan siirron mahdollisia vaikutuksia varhaiskasvatuksenopettajien työsuhteen ehtoihin ja niiden toteutusaikataulua.

Selvitystyön valmistuttua neuvotellaan kunta-alalla tapahtuvien muutosten mahdollisista vaikutuksista yksityisen sosiaalipalvelualan varhaiskasvatuksenopettajia koskevan seuraavan TES-kauden liityntäpöytäkirjan sisältöön.

Työryhmät



Työryhmät

1. Terveet ja tulokselliset työajat oppaan uudistaminen
2. Palkkaselvitystyöryhmä, tilastotyöryhmä ja palkkaussopimuksen uudistustyöryhmä jatkavat, kuten allekirjoituspöytäkirjassa 5.3.2018 on sovittu.
3. Osapuolet perustavat työryhmän selvittämään mahdollisuuksia edistää henkistä ja fyysistä työturvallisuutta työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseksi, työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Samassa yhteydessä selvitetään työsuojausvaltuutettujen ajankäyttöä sekä alan työsuojausorganisaation roolia ja toimivuutta.

Kiitos!



Hyvinvointiala HALI ry
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
Hyvinvointiala.fi

