

Yksityisen sosiaalipalvelualan TES-muutokset

Tuomas Mänttari ja Anna Hakola | Koulutuswebinaari | 16.8.2022



Tuomas Mänttari

tuomas.manttari@hyvinvointiala.fi

 @TuomasManttari



Anna Hakola

anna.hakola@hyvinvointiala.fi

 @HakolaAnna



Neuvotteluratkaisu 2022



- Yksityisen sosiaalipalvelualan TES-osapuolet HALI, Sote (Tehy, SuPer, Erto), JHL, Talentia ja Salli (Jyty, Pro, STHL) ja ovat vahvistaneet 22.6.2022 saavutetun neuvotteluratkaisun.
- OAJ:n varhaiskasvatuksen liitepöytäkirjan neuvotteluratkaisu 28.6.2022 on myös vahvistettu.
- TESin piirissä on noin 70 000 työntekijää.
- Yksityisen sosiaalipalvelualan sopimuskausi on 24 kuukautta (1.5.2022–30.4.2024).
- Palkankorotukset sovittiin yhdelle vuodelle.



YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.5.2022–30.4.2024

Allekirjoituspöytäkirja

- Muutokset 1.4.2020–30.4.2022 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty *kursiivilla*. (HALIn kommentit punaisella)
- **1. Sopimuksen voimassaolo**
- *Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.5.2022 ja päättyy 30.4.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.3.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 30.4.2023 mennessä.*
- HALI: Niin sanottu 1 + 1 malli. Eli tekstit sovittu 2 vuodeksi, mutta palkankorotukset 1 vuodeksi.
- Keväällä 2023 tietänemme, millainen on 2023 työmarkkinoiden yleinen linja ja onko Tehyn ja Superin kanssa saatu vihdoin neuvottelutulos kuntien/hyvinvointialueiden TES-neuvotteluissa. Voimme arvioida kokonaisuutta yksityisen sosiaalipalvelualan palkankorotustason kannalta.
- Haastava palkkaneuvottelukierros on jälleen edessä. Ellei yhteisymmärrystä löytyisi, voi TES päättyä 30.4.2023 ja koko TESistä aloitetaan uudet neuvottelut. Sopimukseton tila TESin jälkivaikutuksella alkaisi silloin 1.5.2023.



2. Palkankorotukset

- **Yleiskorotus**
- *Työntekijöiden 31.8.2022 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, tuntipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.9.2022 lukien 2,0 %.*
- HALI: Työmarkkinoiden yleinen linja v. 2022 oli työntekijöillä 2 % palkankorotus 3 kk sopimuskauden alusta.
- Kuntapuolella muut liitot kuin Tehy ja SuPer ovat 2022 sopineet yleistä linjaa korkeammasta 2 %/väh.46 €/kk palkankorotuksesta + syksyllä 0,5 % korotuksesta + 5 v. palkkaohjelmasta n. 1 %/v. yli yleisen linjan 2023 alkaen. Tehy ja SuPer tavoittelevat isompia korotuksia.



Palkkataulukoiden alarajakorotukset

Palkkaryhmien A – F 31.8.2022 voimassa olleisiin vähimmäistasoihin tehdään 1.9.2022 seuraava korotus, ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot:

- *Palkkaryhmä A:*
 - *0 v. palveluslisäportaassa 1,1 %*
 - *5 v. palveluslisäportaassa 0,7 %*
 - *8 v. palveluslisäportaassa 0,4 %*
 - *11 v. palveluslisäportaassa 0 %*
 -
- *Palkkaryhmä B:*
 - *0 v. palveluslisäportaassa 1,6 %*
 - *5 v. palveluslisäportaassa 0,9 %*
 - *8 v. palveluslisäportaassa 0,5 %*
 - *11 v. palveluslisäportaassa 0 %*
 -
- *Palkkaryhmä C:*
 - *0 v. palveluslisäportaassa 2,1 %*
 - *5 v. palveluslisäportaassa 1,8 %*
 - *8 v. palveluslisäportaassa 1,0 %*
 - *11 v. palveluslisäportaassa 0 %*
 -
- *Palkkaryhmä D:*
 - *0 v. palveluslisäportaassa 2,1 %*
 - *5 v. palveluslisäportaassa 1,8 %*
 - *8 v. palveluslisäportaassa 1,0 %*
 - *11 v. palveluslisäportaassa 0 %*



Alarajakorotukset

- *Palkkaryhmä E:*
 - 0 v. palveluslisäportaassa 2,8 %
 - 5 v. palveluslisäportaassa 2,1 %
 - 8 v. palveluslisäportaassa 1,2 %
 - 11 v. palveluslisäportaassa 0 %
- *Palkkaryhmä F:*
 - 0 v. palveluslisäportaassa 3,2 %
 - 5 v. palveluslisäportaassa 2,5 %
 - 8 v. palveluslisäportaassa 1,3 %
 - 11 v. palveluslisäportaassa 0 %
- HALI: Alarajakorotukset nostavat erityisesti lähihoitajien ja korkeammin koulutettujen ammattiryhmien kuten sairaanhoitajien, sosionomien, varhaiskasvatuksen opettajien ja sosiaalityöntekijöiden lähtöpalkkatasoa, pienentäen jälkeenjääneisyyttä kuntiin ja hyvinvointialueisiin. Ero kuntapalkkoihin on suurin alimmissa palveluslisäportaissa. Näin pidetään huolta alan houkuttavuudesta kilpailtaessa osaavasta työvoimasta.
- Kunnissa työkokemuslisä nostaa lähtöpalkkaa 8 %. Nyt tehtyjen lähtöpalkkakorotusten jälkeen sosiaalipalvelualan palkkaryhmien alarajoilla palveluslisät nostavat lähtöpalkkoja 8,1 %–10 %.



Poistuva G12-luokka

- *Palkkaryhmän A-vähimmäistason alapuolella ollut G12-luokka poistuu taulukosta palkkasopimuksen 4 § 4. kohdan rakennemuutoksen vuoksi.*
-
- HALI: Entisessä TESissä oli mahdollisuus palkkatason alentamiseen yhden G-palkkaluokan verran palkkaryhmän vähimmäistason perustyötä olennaisesti yksinkertaisemmassa tai epäitsenäisemmässä työssä tai kelpoisuuden puuttumisen vuoksi, kun työntekijä ei täysimääräisesti pysty kaikkiin työtehtäviin. Alennuksen määrä vaihteli G-palkkaluokkien välyksistä riippuen enintään n. 1,5 % – 3 % välillä.
-
- Apulaistason A-ryhmän G12A vähimmäistason alapuolella hyvin vähällä käytöllä ollut G12 luokka poistuu taulukosta, koska alennuksen määrä on nyt kaikissa palkkaryhmissä yhtenäisesti enintään 6 %. Poistuneessa G12 luokassa olleen työntekijän palkkaa ei kuitenkaan voi työsuhteen aikana yksipuolisesti alentaa sovitusta, vaan työntekijän palkkataso säilyy vähintään ennallaan ja 1.9.2022 siihen tulee 2 % yleiskorotus.
-



Alarajakorotusten toteutus

- Vähimmäistason korotukset voivat johtaa siihen, että työntekijälle aiemman vähimmäistaulukkopalkan päälle kuukausittain maksettu palkanosa voi pienentyä, ellei kyse ole TESin palkkasopimuksen 3.2 kohdan mukaisesta tehtäväkohtaisesta lisästä tai 3.4 kohdan mukaisesta henkilökohtaisesta pätevyyslisästä.
- 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.
-
- Nämä 3.2 ja 3.4 mukaiset tai työsopimuksessa erikseen sovitut lisät säilyvät em. mukaisesti ennallaan korotetun vähimmäistason päällä. (Euromääräisten lisien euromäärä säilyy ja prosentuaalisesti sovittujen lisien prosenttimäärä säilyy.)
- Edellä mainitun vähimmäistasokorotuksen kustannusvaikutus koko sopimuksen piirissä on **0,8 %**

Palkankorotustason vaihtelu



- HALI: Yhteensä keskimäärin n. 2,8 % palkankorotustaso ylitti kunnan ensimmäisen vuoden palkkaratkaisun tason vajaalla 0,3 %:lla.
- Työntekijäkohtainen palkankorotus syntyy 2 % yleiskorotuksen ja alarajakorotuksen yhteisvaikutuksesta.
- Esimerkiksi palkkaryhmän C-alarajalla alle 5 vuoden palveluslisäkokemuksella olevan lähihoitajan kuukausipalkka nousee 2 % + 2,1 %, eli 4.1 %. Ylimmässä yli 11 vuoden palveluslisäportaassa alarajakorotusta ei ole lainkaan, joten siinä palkankorotus on palkkaryhmän alarajallakin vain yleiskorotuksen 2 %.
- Alarajoja ylittävissä G-luokissa, joihin alarajakorotusten palkankorotukset eivät yllä, on palkankorotus vain yleiskorotuksen 2 %.
- EK:n sosiaalipalvelualan 32.000 kokoaikaisen työntekijän tilastoaineiston perusteella alarajakorotusten keskimääräinen palkankorotusvaikutus toimialalla on vajaat 0,8 %.
- Niillä työnantajilla, joilla on paljon työntekijöitä palkkaryhmien alarajoilla ilman kokemuslisiä, korotusvaikutus on korkeampi. Työnantajilla, joilla palkkataso ylittää vähimmäistasot tai pääosa työntekijöistä on kokeneita, korotusvaikutus on matalampi, alimmillaan pelkän 2 % yleiskorotuksen suuruinen.



Alarajakorotukset ja ylitteet

- Alarajakorotuksen toteutusmalli on sama kuin edellisellä TES-kierroksella
- 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 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. Kiinteä kuukausipalkka nousee tässä tilanteessa 1.9.2022 vain 2 % yleiskorotuksen verran.



Palkkataulukko 1.9.2022 ja aputaulukot

Ohessa on palkkataulukko 1.9.2022, jossa on sisään laskettuna sekä yleiskorotus että alarajakorotukset.

Ohessa myös palkanlaskennan helpottamiseksi tehdyt aputaulukot.

1.9.2022 pelkät alarajakorotukset ilman 2 % yleiskorotusta niitä tilanteita varten, joissa ei-säilyviä ylitteitä voidaan pienentää enintään alarajakorotuksen verran

1.9.2022 kuukausipalkkataulukon perusteella laskettu tuntipalkkataulukko muuhun kuin toimistotyöhön sovellettavalla 11 § mukaisella tuntipalkanjakajalla 163.

Palkkataulukko 1.9.2022 PK-seutu

1.9.2022 TAULUKKOPALKAT					
PK-seutu					
Palkkaryhmä	G-luokka	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	G12A	1877,75	1939,96	2002,04	2065,70
	G13	1899,17	1972,01	2045,33	2119,84
	G14	1912,62	1986,90	2061,74	2136,99
	G15	1921,21	1996,35	2071,88	2147,46
	G16	1947,60	2023,92	2100,75	2178,82
B	G16B	2001,49	2067,21	2134,62	2201,76
	G17	2049,38	2130,33	2212,91	2296,29
	G18	2064,39	2146,08	2229,48	2314,49
	G19	2080,52	2163,85	2248,60	2335,44
C	G19C	2174,14	2233,60	2293,20	2351,83
	G20	2174,14	2233,60	2295,68	2386,07
	G21	2311,27	2408,38	2507,42	2609,54
	G22	2328,79	2427,66	2529,65	2636,60
D	G22D	2451,95	2525,14	2598,40	2672,66
	G23	2453,73	2561,49	2674,59	2783,88
	G24	2475,09	2589,24	2699,40	2814,82
E	G24E	2643,42	2722,62	2802,79	2882,91
	G25	2643,42	2722,81	2844,77	2967,03
	G26	2761,24	2890,30	3021,86	3153,24
	G27	2786,90	2917,92	3049,98	3182,54
F	G27F	2960,29	3050,88	3140,63	3229,48
	G28	2960,29	3050,88	3140,63	3276,78
	G29	3065,16	3212,07	3358,70	3505,58
	G30	3401,25	3564,08	3726,88	3890,18
	G31	3576,99	3748,52	3920,55	4091,79
	G32	3815,23	3998,25	4182,35	4366,71



Muu Suomi					
Palkkaryhmä	G-luokka	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	G12A	1862,69	1924,36	1985,33	2048,43
	G13	1874,06	1945,02	2017,28	2090,44
	G14	1887,29	1959,60	2033,37	2107,12
	G15	1905,74	1979,72	2054,50	2129,13
B	G16B	1974,98	2038,80	2105,26	2170,96
	G17	2021,07	2100,82	2181,61	2263,83
	G18	2035,85	2116,30	2197,97	2281,74
C	G19C	2144,12	2202,68	2260,77	2318,59
	G20	2144,12	2202,68	2276,07	2365,70
	G21	2278,90	2374,67	2472,20	2572,92
	G22	2296,16	2393,61	2494,13	2599,59
D	G22D	2417,63	2489,79	2561,90	2635,15
	G23	2419,15	2525,39	2636,86	2744,57
	G24	2454,04	2567,18	2676,41	2790,88
E	G24E	2620,92	2699,42	2778,91	2858,38
	G25	2620,92	2699,58	2820,54	2941,70
	G26	2722,62	2849,86	2979,56	3109,04
	G27	2763,11	2893,03	3023,97	3155,39
F	G27F	2918,88	3008,17	3096,66	3184,24
	G28	2918,88	3008,17	3113,07	3248,78
	G29	3039,02	3184,63	3330,00	3475,62
	G30	3372,22	3533,60	3695,00	3856,93
	G31	3546,42	3716,46	3887,03	4056,59
	G32	3782,60	3964,01	4146,39	4329,08

Palkkataulukko 1.9.2022 muu Suomi



Pelkkien alarajakorotusten taulukko

1.9.2022 ALARAJATAULUKKOPALKAT													
PK-seutu						Korotus-%				Korotus-€			
Palkkaryhmä	G-luokka	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	G12A	1841,32	1902,18	1962,94	2025,20	1,10 %	0,70 %	0,40 %	0,00 %	20,03	13,22	7,82	0,00
B	G16B	1962,85	2027,03	2092,97	2158,59	1,60 %	0,90 %	0,50 %	0,00 %	30,91	18,08	10,41	0,00
C	G19C	2132,37	2190,56	2248,67	2305,72	2,10 %	1,80 %	1,00 %	0,00 %	43,86	38,73	22,26	0,00
	G20	2132,37	2190,56	2250,67	2339,28	2,10 %	1,22 %	0,00 %	0,00 %	43,86	26,41	0,00	0,00
D	G22D	2404,84	2476,49	2547,95	2620,25	2,10 %	1,80 %	1,00 %	0,00 %	49,46	43,79	25,23	0,00
E	G24E	2592,98	2670,31	2748,47	2826,38	2,80 %	2,10 %	1,20 %	0,00 %	70,63	54,92	32,59	0,00
	G25	2592,98	2669,42	2788,99	2908,85	1,49 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	38,00	0,00	0,00	0,00
F	G27F	2904,01	2992,49	3079,82	3166,16	3,20 %	2,50 %	1,30 %	0,00 %	90,05	72,99	39,52	0,00
	G28	2904,01	2992,49	3079,82	3212,53	3,20 %	1,65 %	0,05 %	0,00 %	90,05	48,44	1,52	0,00
Muu Suomi						Korotus-%				Korotus-€			
Palkkaryhmä	G-luokka	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	G12A	1826,55	1886,89	1946,56	2008,26	1,10 %	0,70 %	0,40 %	0,00 %	19,87	13,12	7,76	0,00
B	G16B	1936,85	1999,17	2064,18	2128,39	1,60 %	0,90 %	0,50 %	0,00 %	30,50	17,83	10,27	0,00
C	G19C	2102,92	2160,24	2216,87	2273,13	2,10 %	1,80 %	1,00 %	0,00 %	43,25	38,20	21,95	0,00
	G20	2102,92	2160,24	2231,44	2319,31	1,95 %	0,68 %	0,00 %	0,00 %	40,24	14,55	0,00	0,00
D	G22D	2371,18	2441,82	2512,15	2583,48	2,10 %	1,80 %	1,00 %	0,00 %	48,77	43,18	24,87	0,00
E	G24E	2570,90	2647,56	2725,05	2802,33	2,80 %	2,10 %	1,20 %	0,00 %	70,02	54,46	32,31	0,00
	G25	2570,90	2646,65	2765,24	2884,02	1,49 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	37,64	0,00	0,00	0,00
F	G27F	2863,39	2950,60	3036,70	3121,80	3,20 %	2,50 %	1,30 %	0,00 %	88,79	71,97	38,97	0,00
	G28	2863,39	2950,60	3052,03	3185,08	2,78 %	1,08 %	0,00 %	0,00 %	77,55	31,65	0,00	0,00

Tuntipalkkataulukko pk-seutu

1.9.2022 TAULUKKOPALKAT		TUNTI			
PK-seutu					
Palkkaryhmä	G-luokka	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	G12A	11,52	11,90	12,28	12,67
	G13	11,65	12,10	12,55	13,01
	G14	11,73	12,19	12,65	13,11
	G15	11,79	12,25	12,71	13,17
	G16	11,95	12,42	12,89	13,37
B	G16B	12,28	12,68	13,10	13,51
	G17	12,57	13,07	13,58	14,09
	G18	12,66	13,17	13,68	14,20
	G19	12,76	13,28	13,80	14,33
C	G19C	13,34	13,70	14,07	14,43
	G20	13,34	13,70	14,08	14,64
	G21	14,18	14,78	15,38	16,01
	G22	14,29	14,89	15,52	16,18
D	G22D	15,04	15,49	15,94	16,40
	G23	15,05	15,71	16,41	17,08
	G24	15,18	15,88	16,56	17,27
E	G24E	16,22	16,70	17,20	17,69
	G25	16,22	16,70	17,45	18,20
	G26	16,94	17,73	18,54	19,35
F	G27	17,10	17,90	18,71	19,52
	G27F	18,16	18,72	19,27	19,81
	G28	18,16	18,72	19,27	20,10
	G29	18,80	19,71	20,61	21,51
	G30	20,87	21,87	22,86	23,87
	G31	21,94	23,00	24,05 ₁₆	25,10
	G32	23,41	24,53	25,66	26,79



Tuntipalkkataulukko muu Suomi

Muu Suomi					
Palkkaryhmä	G-luokka	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	G12A	11,43	11,81	12,18	12,57
	G13	11,50	11,93	12,38	12,82
	G14	11,58	12,02	12,47	12,93
	G15	11,69	12,15	12,60	13,06
B	G16B	12,12	12,51	12,92	13,32
	G17	12,40	12,89	13,38	13,89
	G18	12,49	12,98	13,48	14,00
C	G19C	13,15	13,51	13,87	14,22
	G20	13,15	13,51	13,96	14,51
	G21	13,98	14,57	15,17	15,78
	G22	14,09	14,68	15,30	15,95
D	G22D	14,83	15,27	15,72	16,17
	G23	14,84	15,49	16,18	16,84
	G24	15,06	15,75	16,42	17,12
E	G24E	16,08	16,56	17,05	17,54
	G25	16,08	16,56	17,30	18,05
	G26	16,70	17,48	18,28	19,07
	G27	16,95	17,75	18,55	19,36
F	G27F	17,91	18,46	19,00	19,54
	G28	17,91	18,46	19,10	19,93
	G29	18,64	19,54	20,43	21,32
	G30	20,69	21,68	22,67	23,66
	G31	21,76	22,80	23,85	24,89
	G32	23,21	24,32	25,44	26,56

- Hyvinvointiala HALI ry



Työsuojeluvaltuutetun korvaus

1.9.2022 lukien:

- Edustettavien työntekijöiden määrä €/kk
 - 10–19 17
 - 20–29 26
 - 30–100 42
 - 101–200 59
 - 201–300 77
 - 301- 95
-
- HALI: luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita nostettiin vähän muuta palkankorotustasoa enemmän.
 - Rakenteellinen muutos on maltillinen työsuojeluvaltuutetun palkkio vähintään 10 TT edustuksella, kun ennen velvollisuus palkkioon alkoi 20 TT edustuksesta.



Tekstimuutokset

Työehtosopimus:

3 § Työsuhteen alkaminen

2. Työsopimus tehdään kirjallisena. Enintään viikon kestävästä määräaikaisesta työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia myös suullisesti edellyttäen, että työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti *tai sähköisesti työsuhteen kesto aika, säännöllinen työaika ja määräaikaisuuden peruste.*
- HALI: Määräaikaisuuteen tulee jo lain mukaan olla peruste kuten sijaisuus ym. Nyt se tulee kirjata myös lyhyissä työsuhteissa.



Työvuoroluettelon käyttö

8. Työvuoroista laaditaan etukäteen tasoittumisjaksolle työvuoroluettelo, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen kunkin luettelon alkua. Työvuoroluettelo voidaan muuttaa vain sovittaessa. tai työn teettämisedellytyksissä tapahtuvan *painavan* ennalta arvaamattoman muutoksen takia. Myös viimeksi mainitussa tilanteessa muutoksesta on pyrittävä sopimaan ja siitä tulee ilmoittaa työntekijälle mahdollisimman varhain.
- HALI: AY-puoli halusi alun perin kokonaan poistaa poikkeusmahdollisuuden työvuoron muuttamisesta TA:n määräyksellä. Asia sovittiin lisäkirjauksella, joissa korostuu yksipuolisen muutoksen poikkeuksellisuus. Esimerkiksi tavanomaiset ennakoitavat yksikön sairaustilanteet eivät oikeuta yksipuoliseen työvuorojen muutokseen ilman sopimista.



Työvuoroluettelon käyttö

- *Soveltamisohje: Kun työvuoron muutoksesta sovitaan, työnantaja ei saa yksipuolisesti tasoittaa työtunteja saman tasoittumisjakson aikana.*
- HALI: Työvuoromuutoksesta sovittaessa tulee sopia siitä, miten ylimääräisen työvuoron tunnit tehdään sisään saman työvuorolistan aikana. Kumpikin muutos on selkeintä sopia samassa yhteydessä.
- Mikäli täyttä työaika tekevä TT tekee esim. ylimääräisen 7 tunnin vuoron, tulee vastaava 7 tuntia vähentää työvuorolistalta jossain muussa kohdassa. Muutoin kyse on työvuoroluettelon ylityökynnyksen ylittävästä ylityöstä korotetulla palkalla. Paikallisesti sovitulla usean työvuorolistan tasoittumisjaksolla voidaan myös sopia tasoittamisesta tämän pidemmän tasoittumisjakson aikana.



Lepoajat

10. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn, 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.
 - *Soveltamisohje: Perusteltuna syynä työvuorojen jakamiselle ei voida pitää työtä, jota tehdään vakiintuneiden työvuorojen puitteissa säännöllisesti tai vähimmäismitoituksen edellyttämänä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tai vanhusten hoivassa tulee työvuorot järjestää, ellei perusteltua syytä muuhun menettelyyn ole, yhdenjaksoisena. Yhdenjaksoisuudesta voidaan poiketa, jos esimerkiksi työtä ei ole tarjolla yhdenjaksoisten vuorojen järjestämiseen.*
 - **HALI: Työvuoron jakaminen useampaan osaan on poikkeuksellista ja työntekijän kannalta yleensä hankalaa. Kirjauksella tarkennettiin yhdenjaksoisuuden pääsääntöä esimerkein.**



Ruokatauko

- Ellei työntekijällä ole mahdollisuutta poistua työpaikalta, on hänellä oikeus työaikana tapahtuvaan vähintään 20 minuutin ruokataukoon.
- *Soveltamisohje: Palkallinen vähintään 20 minuutin ruokatauko on järjestettävä siten, että työntekijä kykenee sen aikana ruokailemaan. Tauon aikana voi kuitenkin tulla tilapäisiä keskeytyksiä asiakkaiden auttamistilanteiden sitä edellyttäessä. Muu kuin vähäinen keskeytys oikeuttaa tauon jatkamiseen keskeytystä vastaavalla ajalla.*
- *Asiakkaiden kanssa tehtävää esimerkkiruokailua tai vastaavaa työtehtävää ei lasketa ruokatauoksi.*
- HALI: Kirjauksella tarkennettiin sitä, mitä palkallinen ruokatauko käytännössä tarkoittaa. Se ei siis voi olla esim. jatkuvaa asiakkaiden avustamista, mutta voi kyllä sisältää tilapäisiä keskeytyksiä. Kestoltaan muiden kuin vähäisten keskeytysten vuoksi vastaava pidennys taukoajaan tukee mahdollistaa. Tässä terve järki on ohjenuora eikä sekuntikelloa tarvita.



Vapaapäivät

12. Työviikko järjestetään keskimäärin enintään viisipäiväiseksi. Viikon toinen vapaapäivä pyritään mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen lähinnä lauantaiksi, elleivät työjärjestelyt muuta edellytä.
- - *Soveltamisohje:*
 - *Kolmen viikon työvuorolistalla tulee olla vähintään kuusi vapaapäivää sekä arkipyhävapaat arkipyhäjaksoilla, ellei arkipyhävapaiden ajankohdasta ole sovittu työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti.*
 - *Työvuorot suunnitellaan siten, että työntekijälle annetaan vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää kolmen viikon aikana.*
 - *Työntekijälle on järjestettävä vähintään kaksi lauantain ja sunnuntain kestävää viikonloppuvapaata kuuden viikon ajanjaksolla, ellei tästä ole työn käynnissä pitämisen vuoksi välttämätöntä poiketa tai työntekijän kanssa toisin sovita.*
 - **HALI: Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottaa, että vapaapäiviä on myös peräkkäin ja myös viikonloppuina. Tästä voi poiketa poikkeustilanteissa tai sopimalla. Vapaapäivien määrä tai työaika ei muuttunut entisestä.**



6 a § Paikallinen sopiminen työajoista

- 1... voidaan soveltaa kohdan 3 A - *E* työaikajoustoja.
- *E) Vuorokausilepo voidaan lyhentää 9 tuntiin työaikalain normaalia soveltamisalaa laajemmin.*
- *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.*
- **HALI: Uusi paikallinen sopimismahdollisuus 11 t vuorokausilevon lyhentämisestä 9 tuntiin liittyy erityisesti tilanteisiin, jossa lepoajan lyhennystä halutaan käyttää paljon.**
- **Paikallisen sopimisen C-kohdan mukaisissa enintään 15 tunnin työvuoroissa 9 tunnin vuorokausilevon käyttö on jo entuudestaan ollut mahdollista, kunhan käyttö ei ole säännönmukaista.**



Paikallisesti sovittujen pidempien tasoittumisjaksojen työaikasuunnitelma

- *Yli kuuden viikon* tasoittumisjaksoille on *työntekijälle* laadittava *henkilökohtainen, kirjallinen* 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.
-
- HALI: Kirjaus vastaa käytännössä aiempaa. AY-puolen mukaan työaikasuunnitelma on usein jäänyt tekemättä ja siksi korostus termeihin tehtiin.



Menettelytavat

- Yritys- tai yksikötason työaikasopimus, yksilötason työaikasopimus ja siihen liittyvä työaikasuunnitelma on tehtävä kirjallisesti.
- Järjestelmän käytöstä voidaan sopia toistaiseksi tai kerrallaan enintään vuoden määräajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on mahdollista irtisanoa sovittaessa tai kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Päättymishetkellä kulumassa oleva tasoittumisjakso jatkuu kuitenkin sovitun tasoittumisjakson loppuun asti.
- Yritys- ja yksikötason työaikasopimus on lähetettävä tiedoksi niille allekirjoittajajärjestöille, joiden jäseniä sopimus koskee. *Työnantaja lähettää sopimuksen HALlin ja työntekijöiden edustajat omaan liittoonsa.*
- HALI: Työnjako sopimuksen lähettämisessä tarkennettiin HALIn esittämällä tavalla. Liitoille lähettäminen liittyy siihen, että AY-puoli pelkää, että muutoin voitaisiin sopia sellaisistakin joustoista, joita TES ei mahdollista.



6 b § Työaikapankki

- Työaikapankista sopiminen
- Työaikapankin käyttöönotosta ja tarkemmasta sisällöstä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä kirjallisesti. Tällöin sovitaan esimerkiksi ajanjakso, jonka aikana työaikapankkia kerrytetään, *mitä tuntilisiä ja korvauksia sinne kunkin työntekijän osalta säästetään* sekä säästömahdollisuuksien enimmäismäärät. Sopiminen perustuu vapaaehtoisuuteen.
- HALI: Aiempi sisältö, mutta tarkennetut sanamuodot.



11§ Tuntikohtaisten korvausten laskenta ja vaihto vapaaksi

1. Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka tai muu tuntikohtainen korvaus voidaan työnantajan ja työntekijän suostumuksella vaihtaa vastaavilla prosenteilla korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.
 - *Samalla pyritään sopimaan vapaa-ajan antamisen ajankohdasta tai käymään läpi ne periaatteet, miten vapaat annetaan.*
 - HALI: AY-puoli oli huolissaan siitä, ettei TT:n toiveita riittävästi kuulla. Nyt kirjattu periaate siitä, miten sopimisen yhteydessä on hyvä toimia. Ilman sopimista pääsääntö on yhä lisien maksaminen rahana.



Loppupalkka

- 4. Rahana maksettavat tuntikohtaiset korvaukset maksetaan viimeistään sen työnantajan normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä, joka lähinnä seuraa sitä työvuoroluetteloa jolta lisät ovat kertyneet edellyttäen, että työvuoroluettelon päättymisen ja palkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tarvittava aika.
 - *Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumisjakson tulee loppupalkka lisineen maksaa viimeistään sen työnantajan normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä, joka lähinnä seuraa työsuhteen päättymistä edellyttäen, että työvuoroluettelon päättymisen ja palkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tarvittava aika.*
 - *Vaihtoehtoisesti loppupalkka lisineen voidaan sopia maksettavaksi viimeistään kahden viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä.*
- HALI: AY-puolella oli huoli loppupalkan maksamisesta kohtuuttomalla viiveellä yksittäistapauksissa. Nyt periaate kirjattiin tavalla, joka vastaa oikeuskäytäntöä kohtuullisen palkanmaksuajan sopimiselle loppupalkassa.



15 § Varallaolo ja hälytyskorvaus

- 5. Hälytyskorvauksen normaali määrä on 25 €. Mikäli työhön lähtemisen pitää kuitenkin tapahtua välittömästi hälytyksen tapahduttua, on hälytyskorvauksen määrä 35 €. Mikäli työhön hälyttäminen merkitsee työntekijän työvuoroluetteloon merkityn työvuoron aloittamisen aikaistumista enintään tunnilla, on hälytyskorvauksen määrä 14 €.
- Velvollisuus hälytyskorvauksen maksamiseen ei koske lisätöiden tarjoamista tarvittaessa työhön kutsuttaville osa-aikatyöntekijöille.
- HALI: Hälytyskorvausten TES:n mukainen vähimmäistaso nousi merkittävästi, eli 40 % (7, 10 ja 4 €). Käytännössä moni työnantaja noudatti jo aiemmin TES:n vähimmäistasoja korkeampia korvaustasoja, kun on haluttu varmistaa työntekijöiden saatavuutta työvoimapulan vuoksi.
- AY-puolen kanssa on tulkintakiista siitä, onko hälytyskorvausta velvollisuus maksaa vaihtelevan työajan työsuhteessa oleville TT:eille työsuhteen aikana. Siitä on yhteinen näkemys, ettei hälytyskorvaus koske määräaikaisen työsuhteen tarjoamista lyhyelläkään varoajalla. Asiaa selvitetään työryhmässä.



16 § Kielilisä

- Jos työnantaja edellyttää työntekijältä muun kuin suomen tai ruotsin kielen sujuvaa hallintaa tai viittomakielen hallintaa maksaa työnantaja kielilisää **22 - 45** euroa kuukaudessa kielitaidosta ja kielen käyttötarpeesta riippuen tai muutoin ottaa edellytetyn kielitaidon palkkauksessa huomioon vähintään em. tasoisena. Kielilisää ei pidä maksaa, jos työ luonteensa puolesta edellyttää vieraan kielen hallintaa.
- **HALI: Kielilisän vähimmäishaarukka nousi 7 %, eli 1-3 €/kk.**

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.

Lomat muunnetaan 5pv/vk mukaiseksi 3. kohdan taulukon mukaan viimeistään 1.5.2023

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

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 palveluslisiin 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 palveluslisiin oikeuttavaa palvelusaikaa välittömästi jatkuneessa työsuhteessa nykyisellä työnantajalla (työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaisesti useita peräkkäisiä vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuneita määräaikaista työsuhteita käsitellään kuten välitöntä työsuhdetta) tai yhteensä vähintään 10 vuotta palveluslisiin 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.

1.4.2023 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 palveluslisiin oikeuttavaa alan työkokemusta *1.9.2022*. Hän *alkaa ansaita lomaa lomataulukon C mukaan 1.4.2022* alkaen.

Esimerkki: Yli 15 vuotta palveluslisiin 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 palveluslisiin oikeuttavaa palvelusaikaa, säilyttää oikeutensa siihen, että lomataulukon C lisälomapäiväriivin sijasta kutakin 6-12 kuukauden ansaittujen lomapäivien lukua korotetaan 5 *lisälomapäivällä*. Lomanpidennyksestä voidaan sopia paikallisesti.



Säästövapaat 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)



Lomapäivien lukumäärä 6-päiväisessä laskennassa	Lomapäivien lukumäärä 5-päiväisessä laskennassa
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	10
13	11
14	12
15	13
16	14
17	15
18	15
19	16
20	17
21	18
22	19
23	20
24	20
25	21
26	22
27	23
28	24
29	25
30	25
31	26
32	27
33	28
34	29
35	30
36	30
37	31
38	32
39	33



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.



Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	5,4
6	6,3
7	7,2
8	8,1
9	9
10	10,8
11	11,8
12	12,7
13	13,6
14	15,5
15	16,4
16	17,4
17	18,3
18	19,3
19	20,3
20	22,2
21	23,2
22	24,1
23	25
24	25,9
25	27,8
26	28,7
27	29,6
28	30,5
29	31,4
30	33,2
31	34,1
32	35
33	35,9



Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Jos työntekijän vuosilomapalkka tai lomakorvaus määräytyy prosenttiperusteisena, määräytyy vuosilomalaskennassa käytettävä prosentti TES:issä 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.



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
prosentti	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %
lomapv:t+ lisälomapv:t						13	15	16	18	20	21	23
prosentti						10,35 %	10,35 %	9,9 %	10,35 %	10,35 %	9,9 %	10,35 %



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
prosentti	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5%	11,5%	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %	11,5 %
lomapv:t + lisälomapv:t						15	18	20	22	24	26	28
prosentti						12,4 %	12,85 %	12,85 %	12,4 %	12,85 %	12,4 %	12,85 %



Lomataulukko C

täydet lom.määr.kk:t	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
lomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
prosentti	11,50 %	11,50 %	11,95 %	11,95 %	12,40 %	12,40 %	12,85 %	12,85 %	12,85 %	13,30 %	13,30 %	13,75 %
lomapv:t + lisälomapv:t						18	20	23	25	28	30	33
prosentti						13,75 %	13,75 %	14,2 %	13,75 %	14,65 %	14,2 %	15,1 %



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.
-

18 § Vuosiloma: Vuosiloman antaminen

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

Soveltamisohje:

- **1.Vuosiloman antamisajankohta**
- *Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä.*
- *Vuosilomasta 4 viikkoa on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). 1 viikko lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 2 viikkoa, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.*
- *Ilman sopimista 4 viikon kesäloma tai 1 viikon talviloma voidaan jakaa useampaan osaan tämän soveltamisohjeen mukaan vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa palvelun tarjoamista ei voida sijaisjärjestelyillä tai muilla toimilla taata.*
- *Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.*



Vuosiloman antaminen

- **2.Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä**
- *Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 2 viikkoa ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.*
- *Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 2 viikkoa ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.*
- *Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.*
- *Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 4 viikkoa ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.*



Vuosiloman antaminen

- **3. Työntekijöiden kuuleminen**
- *Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.*
- **4. Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen**
- *Työnantajan määritessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.*
- **HALI: Pääosin TES:iin on kirjattu suoraan vuosilomalaista tulevat sangen tiukat periaatteet työntekijöiden kuulemisesta, lomien antamisesta ja jakamisesta. Lisäksi on vielä korostettu yksipuolisen lomanjakamisen poikkeuksellisuutta.**



19 § Lomaraha

- Entiset periaatteet 5pv/vk vuosilomalaskennan pohjalta.
- Lisäksi seuraava selkeytys:
- Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa lomansa ja palaa lomaltaan sovittuna aikana, ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 7 §:ssä mainittu tai muu hyväksyttävä syy.
- *Tässä kohdassa tarkoitettu hyväksyttävä syy olla palaamatta lomalta on esimerkiksi työsuhteen päättyminen loman aikana, noudattaen irtisanomisaikaa*
- **HALI: Kirjattu selkeyden vuoksi nykyinen tulkintaperiaate TES:iin.**



20 § Sairausajan palkka

- Sairauden ajalta maksettavassa palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat tuntikohtaiset lisät kuten vuosilomapalkassa. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi noudattaa käytäntöä, jossa tuntilisät maksetaan vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti ja työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta kuten vuosilomapalkassa.
 - *Soveltamisohje: Käytettäessä vuosilomapalkan mukaista tuntikohtaisten lisien huomioon ottamista, maksetaan tuntilisien osuus sairausajalta riippumatta siitä, mille viikonpäiville sairausloman alle jääneet työpäivät sijoittuivat.*
- HALI: Kirjattu selkeyden vuoksi nykyinen tulkintaperiaate TES:iin.



22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

.

1. ..

a) Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillinen sairastuminen siltä osin kuin poissaolo on välttämätöntä hoidon järjestämiseksi. Palkallinen poissaolo ei kuitenkaan voi jatkua kolmea työpäivää pidempään sairastumisen alusta lukien. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä ja vaadittaessa on annettava selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

- *Oikeus tämän kohdan mukaiseen palkalliseen poissaoloon koskee lapsen huoltajia; myös etähuoltajaa, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa. Vastaavasti selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta voidaan edellyttää myös etähuoltajan osalta.*

HALI: Kirjattu selkeyden vuoksi nykyinen tulkintaperiaate TES:iin



22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

2. Reservin kertausharjoituksiin *sekä siviilipalveluslain mukaiseen täydennyskoulutukseen* osallistuvalle työntekijälle maksetaan palkan ja reserviläispalkan *tai täydennyskoulutuskorvauksen* erotus osallistumispäiviltä *kun kyse on velvoittavasta eikä vapaaehtoisesta harjoituksesta tai täydennyskoulutuksesta*.

- HALI: Laajennettu palkanerotuksen maksu oikeuskäytännön mukaisesti tasapuolisen kohtelun vuoksi myös siviilipalveluksen täydennyskoulutukseen. Samalla vahvistettu, että koskee vain velvoittavaa kertausharjoitusta tai täydennyskoulutusta.



23 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

- ... entinen teksti +
- *1.8.2022 voimaan astuvan perhevapaa uudistuksen piirissä oleviin työntekijöihin noudatetaan 1.8.2022 alkaen seuraavaa:*
- ***Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa ja omaishoitovapaa***
 - *Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen, hoitovapaaseen ja omaishoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.*
 - *Työntekijällä, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaan, maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä työsuhteen kestäessä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyksen aikaa.*



23 § perhevapaauudistus

- Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä työsuhteen kestäessä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta ennen vanhempainvapaan alkua.*
- HALI: Sisältö ja määrittelyt on päivitetty vanhempainvapaauudistuksen mukaiseksi. Raskaana olevan työntekijän palkallinen jakso on ennallaan yhteensä 72 arkipäivän mittaisena.
- Ei-raskaana olevan työntekijän (yleensä isä) palkallinen vanhempainvapaajakso nousee 6 arkipäivästä 32 arkipäivään. Työnantajalle koituvaa lisäkustannusta pienentää se, että palkalliselta ajalta työnantajalle tulevien päivärahojen taso nousee merkittävästi.
- Lisäkustannusta kompensoitiin epäpätevyysalennuksen nostolla.



23 § Perhevapaauudistus / lakimuutos

- Vanhempainpäivärahat uudistuivat ja niitä koskeva uusi laki astui voimaan 1.8.2022. Uuden lain mukaisia vanhempainpäivärahoja sovelletaan jos:
 - lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen
 - adoptiolapsi otettiin hoitoon 31.7.2022 tai sen jälkeen
- Uusi laki ottaa tasa-arvoisemmin huomioon erilaiset perhetilanteet, mm. monimuotoiset perheet. Tavoitteena on myös, että vanhempainvapaat ja hoitovastuu jakautuvat tasaisesti vanhempien kesken perheissä, joissa on kaksi vanhempaa sekä uudistus joustavoitti järjestelmää perheiden näkökulmasta.
- Synnyttävälle vanhemmalle jatkossa raskausraha 40 pv + vanhempainraha 160 pv
 - TSL: Raskausvapaa alkaa 30 arkipv ennen laskettua-aikaa, sopimalla voidaan myöhentää alkamaan viimeistään 14 pv ennen laskettua-aikaa
- Toiselle vanhemmalle (joka on lapsen huoltaja), sukupuolesta riippumatta, jatkossa vanhempainraha 160 pv (ei siis puhuta enää isästä, isyysrahasta tai isyysvapaasta)
 - Vanhempi voi jatkossa luovuttaa vanhempainrahapäiviä 1-63 pv
 - Saman lapsen osalta vanhemmat voi käyttää yhtä aikaa vanhempainvapaata 18 pv

Lähteet: Kela / STM



23 § perhevapaauudistus

- Varsinainen säännöllinen palkka tarkoittaa työntekijän kuukausipalkkaa siihen kuukausittain samansuuruisina maksettavine henkilö- tai tehtäväkohtaisine lisineen. Siihen ei lasketa mukaan tuntikohtaisia lisiä kuten lisä- ja ylitöitä tai ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia.
- *Tuntipalkkaisen työntekijän varsinainen säännöllinen palkka lasketaan keskimääräisenä sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän perhevapaansa aikana olisi tehnyt.*
- HALI: Kirjattu nykykäytännön mukainen selkeyttävä esimerkki



30 § Keskusjärjestösopimukset

- Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia siinä muodossa kuin ne olivat voimassa ennen 15.2.2017 sekä suositusta:
- *Yhteistoimintasopimus ja allekirjoituspöytäkirja (PT-SAK/STTK/AKAVA) 2001 Muilta kuin työsuojelua koskevin osin*
- **HALI: Työsuojeluosio on siirretty TES:n työsuojeluvaltuutettua koskevaan sopimukseen.**
- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (EK-SAK/STTK/AKAVA) 2015
- Hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK/STTK/AKAVA) 2000



Palkkasopimus

- 1 § 3.3
 - Sovellettavat tehtäväkohteiset lisät ja niiden euromäärät tai vaihteluvälit eri palkkaryhmissä selvitetään luottamusmiehelle ja henkilöstölle. Selvitys tehdään työnantajan harkinnan mukaan konserni-, yritys- tai työpaikkatasolla vuosittain.
 - *Selvityksen yhteydessä kuullaan luottamusmiehen näkemyksiä asiassa. Luottamusmies voi niin harkitessaan esittää neuvotteluita sovellettavien tehtäväkohtaisten lisien perusteista. Neuvotteluiden jäädessä erimielisiksi, päättää työnantaja sovellettavat tehtäväkohteiset lisät. Erimielinen neuvottelutulos voidaan saattaa liittojen välille neuvoteltavaksi työehtosopimuksen 32 §:n mukaisesti.*
 - HALI: Lisäyksellä vahvistettiin LM:n kuulemista sekä entinen periaate siitä, että paikallisesti voidaan neuvotella, onko työpaikalla palkkaryhmän perustyötä selvästi vaativampia tehtäviä, joista TES:n mukaan olisi velvollisuus maksaa tehtäväkohtaista lisää.
 - TES ei määrittele lisien tasoa, vaan siitä päättää TA.



3 § Palveluslisät

3. Palveluslisään oikeuttavaa palvelua on sellainen työskentely oman työnantajan palveluksessa ja muu samankaltainen työ, joissa työaika on ollut keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa. Huomioon otetaan ne kalenterikuukaudet vähintään 14 työpäivää kestäneissä työsuhteissa, joilta työntekijä on ansainnut vuosilomaa.

- *Samankaltaisella työllä tarkoitetaan työtä, josta on olennaista hyötyä uudessa työssä. Tällaista on ainakin samalla ammattialalla tehty vähintään saman palkkaryhmän tai yhtä palkkaryhmää alemman työn työkokemus.*
- *Ammattialoilla tarkoitetaan esimerkiksi 1.sosiaali- ja terveystyöalalla hoiva-, hoito- ja ohjaustyötä, 2.varhaiskasvatusalan työtä, 3.keittiötyötä, 4.kiinteistötyötä ja 5.toimistotyötä.*
- *Soveltamisohje: Tätä samankaltaisen työn muuttunutta määritelmää on velvollisuus soveltaa viimeistään neuvotteluratkaisun hyväksymistä seuraavan kuukauden alusta alkaen. Sitä ei sovelleta takautuvasti tätä edeltävään aikaan.*



3 § Palveluslisät

- HALI: Tulkintaerimielisyyksiä sisältänyt samankaltaisen työn määrittely tehtiin linjauksella, jota monet alan työnantajat ovat jo entuudestaan noudattaneet. Koska linjaus kuitenkin joillekin työnantajille merkitsee palveluslisään oikeuttavan ajan laajentumista, on sovittu, ettei se tule voimaan taannehtivasti, vaan 1.7.2022 alkaen.
- Esimerkiksi lähihoitajasta sairaanhoitajaksi jatkokouluttautunut TT saa palveluslisääaikaa D-palkkaryhmän sairaanhoitajatasen työssä myös C-palkkaryhmän lähihoitajatasen sosiaali- ja terveystyöalalla hoiva-, hoito- ja ohjaustyöstä. Tämänkaltaisen lähellä samaa vaativuustasoa oleva työkokemus tuo normaalisti olennaista hyötyä uudessa työssä.
- Pedagogista osaamista painottava varhaiskasvatustyö katsottiin siinä määrin erilaiseksi kuin sosiaali- ja terveysalan työ, ettei sen työkokemuksen huomioiminen ole velvoittavaa yli ammattialan, ellei TA itse arvio sitä palveluslisään oikeuttavaksi esimerkiksi lastensuojelutyössä.
- Palkkasopimuksen 3 § 4. kohdan mukaan muun kuin samankaltaisen työn työkokemuksessa työnantaja voi edelleen käyttää harkintaansa siitä, hyväksyykö sen joltain osin palveluslisääaikaa kartuttavaksi.



4 § 1. Opiskelijat

- 1. Alan opiskelijan kanssa voidaan sopia *palkallisesta opintoihin kuuluvasta* harjoitteluajasta, jonka kuluessa palkka on vähintään 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta.
- - 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.
- HALI: Entisen TES-määräyksen osalta oli tulkintakiista siitä, missä olosuhteissa 90 % opiskelijaharjoitteluajasta voitiin sopia. Nyt kiista ratkaistiin siten, että 90 % opiskeluharjoittelu rajattiin AY-puolen näkemysten mukaisesti vain opintoihin kuuluvaan harjoitteluun sekä oppisopimuskoulutukseen. Samassa yhteydessä kuitenkin korotettiin merkittävästi 4 § 4 kohdan epäpätevyysalennuksen tasoa 6 %:iin, jonka soveltaminen muun muassa alan opiskelijoihin 4 § 4 kohdan tilanteissa on riidatonta.
- Pakollinen opintoihin kuuluva työharjoittelu muussa kuin oppisopimuskoulutuksessa voidaan edelleen toteuttaa myös siten, ettei opiskelija ole lainkaan työsuhteessa, vaan oppilaitoksen kirjoilla harjoittelemassa ilman palkkaa.



4 § 4 Epäpätevyysalennus

- 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 olla enintään 6 % alle kyseisen palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokan.
-
- HALI: Entisessä TES:issä oli mahdollisuus palkkatason alentamiseen yhden G-palkkaluokan verran tämän kohdan perusteella. Alennuksen määrä vaihteli G-palkkaluokkien välyksistä riippuen enintään n. 1,5 % – 3 % välillä.
- Nyt alennuksen määrä on kaikissa palkkaryhmissä yhtenäisesti enintään 6 %.
- Entisen yhden G-luokan alennuksen piirissä olevan työntekijän palkkaa ei kuitenkaan voi työsuhteen aikana yksipuolisesti alentaa sovitusta, vaan työntekijän palkkataso säilyy vähintään ennallaan ja 1.9.2022 siihen tulee 2 % yleiskorotus.
- Uusista tämän kohdan mukaisista palkkaryhmän vähimmäistasoa alemmista palkoista sovittaessa on yhä huomattava TES:n ko. kohdan menettelytapakirjaus
- ”Työnantajan on kirjallisesti esitettävä perusteet vähimmäispalkkaluokkaa alemman palkkaportaan käytölle keskusteltuaan ensin asiasta luottamusmiehen kanssa tai luottamusmiehen puuttuessa työntekijöiden kanssa yhdessä.”



PALKKASOPIMUKSEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖT

- 1§ *Palkkaryhmiin* sijoittaminen

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

2. Neuvottelujen tavoitteena on päästä yksimielisyyteen kunkin työntekijän tekemän työn oikeasta palkkaluokasta. *Asian jäädessä erimieliseksi, voivat osapuolet kääntyä allekirjoittajajärjestöjen puoleen erimielisyyden ratkaisemiseksi.*

- HALI: Kirjausta selkeytettiin sisältöä muuttamatta.

3



PALKKASOPIMUKSEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖT

Mikäli työntekijälle valitun G-palkkaluokan mukainen taulukkopalkka jää alle työntekijän siirtymähetken palkan, maksetaan erotus siirtymälisänä, ellei ylite ole työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvaa.

4. Osapuolet voivat siirtymävaiheessa tarvittaessa kääntyä allekirjoittajajärjestöjen puoleen mutta tarkoitus on, että siirtyminen uuteen järjestelmään toteutettaisiin mahdollisimman pitkälti paikallisesti. *Ennen vuotta 1998 voimassa olleen työehtosopimuksen siirtymäsääntöjen mukaiset siirtymäohjeet ovat edelleen voimassa.*

- HALI: 25 vuotta sitten laaditut siirtymäohjeet oli tehty hyvin erilaisessa TES-maailmassa. Julkissektorin TES:ien ja sosiaalipalvelu-TES:in palkkausjärjestelmämuutosten vuoksi niistä ei enää saatu tulkintaohjetta.
- Sosiaalipalvelualan TES:n palkkaryhmittely ja tehtäväkohtaiset lisät ja henkilökohtaiset pätevyyslisät muodostavat velvoittavan vähimmäistason. Mikäli siirtyvien työntekijöiden palkkataso jäisi siirtymälisän kautta muita työntekijöitä korkeammaksi samoissa töissä, tulisi palkkaeroa suunnitelmallisesti pyrkiä kaventamaan kohtuullisen ajan kuluessa.



KOULUTUSSOPIMUS

- 2 §
- *Työhön liittyvän täydennyskoulutuksen tentit, kuten lääkehoitotentti, on oikeus suorittaa työaikana. Osapuolet voivat myös sopia sellaisesta tenttiin valmistautumisajasta työaikana, mikä nähdään puolin ja toisin tarpeelliseksi ja perustelluksi.*
- HALI: Lääkehoitotentit on pääsääntöisesti jo tähän asti saanut suorittaa työaikana. Valmistautumisajan osalta käytännöt vaihtelevat. Vastuu osaamisen ylläpidosta kuuluu lain mukaan sekä työnantajalle että työntekijälle.



LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

- Johdanto
- ~~Työsuojeluvaltuutettua koskevat sopimuksen 4 § 1–10 kohdat, 7 § 2 kohta ja 8 § 7 kohta.~~
- HALI: kaikki työsuojeluvaltuutettua koskevat asiat on koottu erilliseen TES:n työsuojeluvaltuutettusopimukseen.
- **3 § Luottamusmiehen valinta ja ilmoitukset**
- Vaaliajoista ja -paikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään seitsemän vuorokautta ennen vaalin toimittamista.
 - *Mikäli yrityksessä tai sen toimipisteessä on alkamassa yhteistoimintalain 3 luvun mukaiset muutosneuvottelut, niin vaaliajankohdista ja paikoista tulee ammattiliiton sitä edellyttäessä sopia nopeutetusti. Luottamusmies voidaan valita nopeutetusti, kun allekirjoittajajärjestön jäsenillä on mahdollisuus osallistua vaaliin.*
 - HALI: Tuotannollis-taloudellisissa henkilöstön vähentämisneuvotteluissa tai työsuhteen ehtojen olennaisissa muutostilanteissa korostuu henkilöstön edustajan rooli.



Luottamusmiehen asema

7. Luottamusmiehen työsopimusta ei voida irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää *edustamiensa* työntekijöiden enemmistön suostumusta, jonka selvittää työehtosopimuksen osapuolena oleva *luottamusmiehen* allekirjoittajajärjestö. *Selvitys on tehtävä viipymättä, kun asianmukainen pyyntö suunnitellusta irtisanomisesta perusteluineen on allekirjoittajajärjestölle tehty.*
- HALI: Selkeytetty ja tehostettu lainmukaista prosessia näissä harvinaisissa tilanteissa.



6 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
1. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla edustamistaan yrityksen työntekijöistä seuraavat tiedot:
 - ...
 - *7. Vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta on tilaajavastuulain mukaisissa tilanteissa pyynnöstä ilmoitettava luottamusmiehelle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.*
 - **HALI: Velvoite tulee suoraan tilaajavastuulaista. Lakia ei sovelleta, jos vuokratyötä on yhteensä enintään 10 päivää tai jos alihankintasopimuksen arvo on enintään 9000 € ilman alv:tä.**



LM Vapautus ja puitteet

- **7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä**
 - *Luottamusmiehen ajankäytön vapautukseen ei vaikuta osa-aikainen työaika.*
 - **HALI: Työajan vapautustaulukko määräytyy edustettujen työntekijöiden lukumäärän mukaisesti, ellei syytä muuhun arviointiin ole.**
- **9 § Työskentelypuitteet**
 -
 - Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin (esimerkiksi lukittava kaappi).
 - Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten.
 - *Työnantaja hankkii luottamusmiehen käyttöön oman puhelimen ja puhelinliittymän luottamusmiestehtävien hoitamista varten ainakin, jos luottamusmies edustaa vähintään 80 työntekijää.*
 - **HALI: Näin pääsääntöisesti on toimittu jo nytkin ainakin isoissa yksiköissä. Nyt velvoitteen alarajaksi sovittiin 80 edustettua, eli yleensä oman allekirjoittajajärjestön jäsentä.**



Vammaisten henkilökohtainen avustajatoiminta

- **Palkkaus**
 - *Henkilökohtaisen avustajan työhön sovelletaan sosiaalipalvelualan palkkasopimusta ja palkkaryhmittelyä. Henkilökohtaisen avustajan työ sijoittuu lähtökohtaisesti palkkaryhmään A, B tai C **työehtosopimuksen palkkasopimuksen palkkaryhmittelyn edellytysten mukaisesti** riippuen työssä edellytettävästä osaamisesta, koulutuksesta ja itsenäisyydestä.*
 - **HALI: TES:n palkkausjärjestelmän mukainen tilanne tarkennettiin tähän. AY-puolella oli huoli yksittäistapauksista, joissa kaikki avustajatyöt olisi kategorisesti luokiteltu alimpaan apulaistason A-palkkaryhmään, vaikka joissain avustajantöissä olisikin edellytetty esim. B-palkkaryhmän hoiva-avustajatason osaamista ja koulutusta.**



Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus



Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

- Työsuojeluvaltuutettuja koskevat määräykset koottiin omaan liitesopimukseen
 - Sopimuksen määräykset on koostettu luottamusmiessopimuksen määräyksistä ja PT:n ja STTK:n yhteistoimintasopimuksen (2001) 6 §:stä ja 7 §:stä soveltuvien osien osin
 - 30 §:n muutos: Yhteistoimintasopimus ja allekirjoituspöytäkirja (PT-SAK/STTK/AKAVA) 2001 tessin osana enää muilta kuin työsuojelua koskevin osin
 - Lakiviittaukset eivät ole sopimuksen osia, ellei nimenomaisesti toisin todeta. Sopimus täydentää työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44).
- Pöytäkirjamerkintä ja suositus, ohjaava tarkoitus, ei osaksi tessiä
 - Työpaikkoja kannustetaan sopimaan muun muassa työsuojeluorganisaatiosta sekä työsuojelun yhteistoiminnan käytännöistä. Esimerkiksi Työturvallisuuskeskus tarjoaa taustatietoa turvallisten ja terveellisten työolojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä toimivaan työsuojeluun.
- Muutamia nostoja
 - Työsuojeluvaltuutetun valinta ja ilmoitukset
 - Ilmoitukset kirjallisesti
 - Työsuhde ja tehtävät
 - Työskentelytilat ja toimistovälineet



Uusia määräyksiä

Uusi 2 § 7 kohta: Työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan yhteistyö

- Tausta ja tarkoitus: yhteistyön edistäminen
- Keskusteltavat asiat: työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja sen periaatteet, yhteistyön käytännön järjestäminen ja aikataulut ja mahdollisen päätyösuojeluvaltuutetun rooli ja sen periaatteet
- Muita yhdessä keskusteltavia asioita voivat olla esim. tiedonsaantioikeus, koulutustarve ja muut käytännön asiat
 - Lakisääteiset asiat, kuten työsuojeluvaltuutetun tietojensaantioikeuden sisältö, koulutuksen tarve yms. eivät tule valvontavelvollisuuden piiriin

Uusi: Päätyösuojeluvaltuutettu voidaan valita jos

- Ei ole sovittu työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä muulla tavoin
- Vähintään **100 työntekijän** yritys ja **useita työsuojeluvaltuutettuja**
 - nimeävät he halutessaan keskuudestaan yhden tämän sopimuksen mukaiseksi päätyösuojeluvaltuutetuksi.
- Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä voidaan sopia myös konsernitason tasolla.
- Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama
- Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ja työskentelytiloja koskevia määräyksiä.
- Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.
- Ks. myös uusi yhteistyötä koskeva 2 § 7 kohta: päätyösuojeluvaltuutetun rooli ja sen periaatteet sovitaan erikseen halutulla tavalla yhteisissä keskusteluissa.



Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

- Uusi 2 § 7 kohta: Työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan yhteistyö
 - Tausta ja tarkoitus: yhteistyön edistäminen
 - Keskusteltavat asiat: työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja sen periaatteet, yhteistyön käytännön järjestäminen ja aikataulut ja mahdollisen päätyösuojeluvaltuutetun rooli ja sen periaatteet
 - Muita yhdessä keskusteltavia asioita voivat olla esim. tiedonsaantioikeus, koulutustarve ja muut käytännön asiat
 - Lakisääteiset asiat, kuten työsuojeluvaltuutetun tietojensaantioikeuden sisältö, koulutuksen tarve yms. eivät tule valvontavelvollisuuden piiriin
- Päätyösuojeluvaltuutettu voidaan valita jos
 - Ei ole sovittu työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä muulla tavoin
 - Vähintään **100 työntekijän** yritys ja **useita työsuojeluvaltuutettuja**
 - nimeävät he halutessaan keskuudestaan yhden tämän sopimuksen mukaiseksi päätyösuojeluvaltuutetuksi.
 - Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä voidaan sopia myös konsernitason tasolla.
 - Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama.
 - Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ja työskentelytiloja koskevia määräyksiä.
 - Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.
 - Ks. myös uusi yhteistyötä koskeva 2 § 7 kohta: päätyösuojeluvaltuutetun rooli ja sen periaatteet sovitaan erikseen halutulla tavalla yhteisissä keskusteluissa.



Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

- Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön lähtökohtia
 - Vapautus työsuojelutehtävien hoitamista varten sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tsv tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä.
 - Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa määrittäessä 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.
- Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä sovitaan 2 §:n yhteistyötä koskevan 7 kohdan mukaisesti.
 - Jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole muuta sovittu, ns. perälautana työehtosopimukseen otettiin ajankäyttötaulukot



Ajankäyttötaulukot

Työsuojeluvaltuutettu

Edustettavien lukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun vapautus keskimäärin tuntia / per 6 viikko
10-25	6 tuntia
26-50	8 tuntia
51-100	12 tuntia
101-149	18 tuntia
150-299	30 tuntia
300-499	60 tuntia
500-799	80 tuntia
800-999	100 tuntia
1000-	120 tuntia

Soveltamisohje: Jos työsuojeluvaltuutettu toimii 2 §:n 3 kohdan mukaisena päätyösuojeluvaltuutettuna, määräytyy ajankäyttö 2. kohdan mukaan.

Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä sovitaan siitä, milloin edellä mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että työsuojeluvaltuutetun tehtävää voidaan asianmukaisesti hoitaa.

Päätyösuojeluvaltuutettu

Edustettavien lukumäärä kokonaisuudessaan	Päätyösuojeluvaltuutetun vapautus keskimäärin tuntia / per 6 viikko
100-149	20 tuntia
150-299	40 tuntia
300-499	80 tuntia
500-799	100 tuntia
800-949	140 tuntia
950	Kokonaan työstä vapautettu

Työnantajan ja päätyösuojeluvaltuutetun välillä sovitaan siitä, milloin edellä mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että päätyösuojeluvaltuutetun tehtävää voidaan asianmukaisesti hoitaa.



Yhteenveto: ajankäyttö

1. Työsuojeluvaltuutetun ja päätyösuojeluvaltuutetun ajankäytöstä keskustellaan ja sovitaan yhteistyössä (2 § 7 kohta) mm. tessin 4 § 1 kohdan määräykset huomioiden.
2. Jollei työsuojeluvaltuutetun / päätyösuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole muuta sovittu, työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu tsessissä kuvatut tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään tessin ajankäyttötaulukon mukaisesti, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.
3. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun / päätyösuojeluvaltuutetun välillä sovitaan siitä, milloin tessin mukainen työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että päätyösuojeluvaltuutetun tehtävää voidaan asianmukaisesti hoitaa.



Työryhmät

1. Terveet ja tulokselliset työajat oppaan uudistaminen ja selvitetään ketkä kuuluvat hälytysrahan piiriin.
2. Palkkaselvitystyöryhmä, tilastotyöryhmä ja palkkaussopimuksen uudistustyöryhmä jatkavat, kuten allekirjoituspöytäkirjassa 5.3.2018 on sovittu.
3. Työhyvinvointityöryhmä: Sopijaosapuolet tukevat, seuraavat ja arvioivat työhyvinvoinnin edistymistä. Työryhmä tarkastelee työelämän laadun, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantamista sekä yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toimivuutta. Työturvallisuuskeskus tarjoaa taustatietoa turvallisten ja terveellisten työolojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä toimivaan työsuojeluun. Työryhmä edistää sitä, että työpaikoilla ja työyhteisöillä on riittävästi tietoa ja valmiuksia laatia paikallisia toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, työssä jaksamisen tukemiseksi ja työurien pidentämiseksi. Teemat matka-aika ja etätöön periaatteet, lepotauko (taukopaikat ja joutuisa ruokailu) ovat osateemoina mukana työryhmätyössä.
4. Työryhmä, joka selvittää TES:n 25 §:n mukaista suojavaatetusta



Varhaiskasvatuksen liityntä-ptk

- **5 § OAJ:n luottamusmiehen valintaoikeus päiväkodeissa**
- *OAJ:n jäsenillä on oikeus valita luottamusmies TES:n luottamusmiessopimuksen mukaisin oikeuksin ja velvollisuuksin edustamiensa tämän liityntäpöytäkirjan soveltamisalan mukaisten opetus- ja kasvatushenkilöiden edustamiseksi yksityisissä päiväkodeissa. Tämä oikeus ei vähennä TES:n varsinaisten allekirjoittajajärjestöjen oikeutta luottamusmiesten valintaan päiväkodeissa TES:n luottamusmiessopimuksen mukaisesti.*
- **HALI: Liityntä-ptk:n sisältö muutoin ennallaan, mutta OAJ sai nyt virallisesti oikeuden luottamusmiesten valintaan päiväkotisektorilla**



HYVINVOINTIALA HALI RY

TEHTÄVÄT



EDISTÄÄ jäsentensä tavoitteita ja toimintaedellytyksiä.



NEUVOTTELEE alan yleissitovat työehtosopimukset.



VALVOO jäsentensä yhteisiä etuja ja neuvoo työoikeudellisissa ja elinkeinopolitiikan kysymyksissä.

JÄSENET

- 1 550 jäsenyritystä ja -järjestöä.
- Jäsenet työllistävät yli 95 000 sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen ammattilaista.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsen.

TOIMIALAT

HALIN JÄSENET tuottavat palveluita vauvasta vaariin seuraavilla toimialoilla:

- | | | |
|---|--|--|
| ☒ Kotipalvelut | ☒ Terveyspalvelut | ☒ Ensihoito |
| ☒ Ikäihmisten hoivapalvelut | ☒ Suun terveydenhuolto | ☒ Lastensuojelu |
| ☒ Vammaisten palvelut | ☒ Kuntoutus | ☒ Varhaiskasvatus |
| | | ☒ Järjestötoiminta |



HALIn tavoitteena on turvata kaikille suomalaisille oikeus hyvään hoitoon ja hoivaan. Asuinpaikasta ja varallisuudesta riippumatta.



HYVINVOINTIALA HALI RY

HALIn tavoitteena on turvata kaikille suomalaisille oikeus hyvään hoitoon ja hoivaan. Asuinpaikasta ja varallisuudesta riippumatta.



HYVINVOINTIALA HALI RY

- HALI on yksityisten sote- ja varhaiskasvatusalan yritysten ja järjestöjen työnantaja- ja edunvalvontaorganisaatio
- HALIn jäsenistöä ovat yhtä lailla suuret, tuhansia ammattilaisia työllistävät sote-yritykset kuin myös pienet, muutaman hengen yritykset ja järjestöt.
- Jäsenistön toimintakenttä kattaa muun muassa terveyspalvelut, varhaiskasvatuksen, kuntoutuksen, ensihoidon ja ikäihmisten palvelut
- HALIn jäsenet työllistävät yli 95 000 sote-alan ammattilaista
- HALI ry on Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsen.

SUOMESSA SOTE-ALALLA

- ✓ 18 200 yritystä ja 10 000 järjestöä
- ✓ Yksityisellä sote-alalla 144 000 työllistä



HYVINVOINTIALA HALI RY

Eteläranta 10,
00130 Helsinki
www.hyvinvointiala.fi

 Hyvinvointiala
 @Hyvinvointiala