

# Allekirjoituspöytäkirja

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet sosiaalialan järjestöjä koskevasta työehtosopimuksesta seuraavasti:

## 1. Sopimuskausi

Voimassa oleva työehtosopimus päättyy 31.5.2022.

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.6.2022. Uusi sopimuskausi päättyy 31.3.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.3.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 30.4.2023.

## 2. Tekstimuutokset

**Työehtosopimuksen 6 §:ää (Työaika) muutetaan siten, että 16. kohta siirretään kohdan ”Esimerkkejä” alle.**

**Muutetaan työehtosopimuksen 8 §:ää (Lisätyö) siten, että poistetaan 3. kohta ja muutetaan sitä seuraavien kohtien numerointi vastaamaan muuttunutta numerointia.**

~~3. Lisätyötä ei lueta työaikalain mukaisiin ylityökiintiöihin.~~

**Muutetaan työehtosopimuksen 15 §:ää (Varallaolo ja hälytyskorvaus) siten, että 4. kohtaan tehdään seuraavat poistot ja muutokset:**

~~4. Kun toimihenkilö vapaa-aikanaan kutsutaan työhön eikä kyse ole varallaolosta, maksetaan hälytyskorvauksena 17,5700 euroa. Hälytyskorvauksen määrä on 1.9.2020 alkaen 17,22 euroa, ja 1.9.2021 alkaen 17,57 euroa.~~

**Työehtosopimuksen 18 §:ään (Vuosiloma) lisätään uudet 4. ja 6. kohdat ja muutetaan numerointia seuraavasti:**

*4. Vuosilomapalkka loman tai sen osan ajalta maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työntekijällä on halutessaan aina oikeus saada vuosilomapalkkansa maksuun siten kuin vuosilomalaissa säädetään eli ennen loman tai sen osan alkamista. Pyyntö vuosilomapalkan maksamisesta ennen lomaa tai sen osan alkamista on esitettävä viimeistään kuukausi etukäteen, ja pyyntö voidaan esittää kutakin kertaa varten erikseen tai toistaiseksi voimassa olevana.*

*Tätä määräystä sovelletaan 30.9.2022 jälkeen alkaviin lomiin tai loman osiin.*

54. Muutoin vuosilomaan ja siltä ajalta maksettavaan palkkaan sovelletaan vuosilomalain laskentasääntöjä.

6. 1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään s. xx liitteen mukaisesti vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6pv/vko) lomapäivälaskentaan (5pv/vko), ellei työnantajakohtaisesti päätetä aikaisemmasta voimaantulosta.

Tässä tarkoitettu liite ”Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimuksen vuosilomamääräykset siirryttäessä 5-päiväiseen vuosilomalaskentaan” on tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä nro 1.

### **Muutetaan työehtosopimuksen 20 §:ää (Lomaraha) siten, että 3. kohtaan tehdään lisäys seuraavasti:**

3. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Tämä ei kuitenkaan koske toimihenkilöä, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen. *Lomarahaa ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta syystä kuin työkäyttömyydestä johtuen. Lomaraha maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lainvastaiseksi.*

Osapuolet toteavat, että muutoksella ei ole tarkoitus ottaa lakiviittausta osaksi työehtosopimusta.

### **Muutetaan työehtosopimuksen 21 §:ää (Sairausajan palkka) siten, että lisätään sen 1. kohtaan uusi kolmas kappale seuraavasti:**

1. Jos toimihenkilö työnteon alettua estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi, maksaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa työsuhteen keskeytymättömän keston perusteella kultakin poissaolojaksolta seuraavasti:

Työsuhteen pituus:	Sairausajan palkanmaksujakso
alle 1 kk	sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää (50 % palkasta)
alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3–5 vuotta	35 kalenteripäivää
5–10 vuotta	42 kalenteripäivää
yli 10 vuotta	56 kalenteripäivää

Milloin poissaolon syy on toimihenkilön työtehtävissä sattunut työtapaturma, toimihenkilöä työtehtävissä kohdannut väkivalta tai ammattitauti, on sairausajan palkanmaksujakso 90 kalenteripäivää.

*Työntekijällä on velvollisuus myötävaikuttaa korvausten hakemisessa tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaisesti.*

Jos sama sairaus uusiutuu seitsemän päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso, kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

Osapuolet toteavat, että muutoksella ei ole tarkoitus ottaa lakiviittausta osaksi työehtosopimusta.

**Korjataan työehtosopimuksen kohdasta ”Työaikapankkimalli sosiaalialan järjestöille” ollut kirjoitusvirhe 2. kohdan alla olevan esimerkin kolmannelta kohdasta seuraavasti:**

3) Lomarahan muuntosuhde: 24 lomapäivän lomaraha = 12 arkipäivää = 2 viikkoa eli 10 työpäivää vapaata.

### **3. Työryhmät**

#### **1. Perhevapaaudistustyöryhmä**

Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja valmistele sopimuskauden aikana yhdessä sovittavalla tavalla kustannusneutraalisti uudistuksen mahdollisesti vaatimat muutokset työehtosopimuksen 24 §:ään.

Jos allekirjoittajajärjestöt eivät sovi perhevapaaudistuksen aiheuttamista muutoksista työehtosopimukseen 1.8.2022 lukien, jatketaan palkkaisuusaikojen maksamista laissa olevien termien muutoksista huolimatta sopimuskauden loppuun saakka.

#### **2. Työryhmä selvittämään palkkausperusteiden toimivuutta ja edistämistä**

##### Työryhmän keskeinen tavoite

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää palkkausperusteiden toimivuutta sosiaalialan järjestöissä, huomioiden mm. tehtävien vaativuuden muuttumisen myötä tapahtuvaa palkanmuodostumista sekä tehtäväkohtaisten palkanosien, henkilökohtaisten palkanosien ja erityistekijälisien säännönmukaista tarkastelua, työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla.

Palkkausperusteiden mahdollinen vaikeaselkoisuus voi vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja positiiviseen työn kehittämiseen. Selkeiden ja toimivien palkkausperusteiden avulla voidaan parantaa työntekijöiden ja työnantajien välistä luottamusta sekä tuetaan tuottavuuden kehitystä.

##### Yhteiset kyselyt tai vastaava yhdessä suunniteltu tiedonhankinta

Osapuolet selvittävät mahdollisuutta järjestää yhteisiä kyselyjä tai vastaavia toimivampien palkkausperusteiden edistämiseksi. Osapuolet voivat samassa yhteydessä selvittää em. palkkausperusteiden lisäksi muita tarpeelliseksi katsomiaan asioita.

##### Alakohtainen yhteistyö

Osapuolet voivat myös toteuttaa yhteistyöhankkeita sosiaalialan järjestöjen ja niiden työntekijöiden kanssa.

Työryhmän tavoitteena on tuottaa laadukasta pohjatietoa mahdolliseen jatkossa tehtävään palkkausperusteiden/palkkausjärjestelmän selkeyttämis- ja/tai uudistamistyöhön.

Työryhmä laatii raportin, johon kirjataan em. selvittelyiden tulokset 31.1.2024 mennessä.

### **4. Suositukset**

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että työnantajan ja henkilöstön välillä keskustellaan tarpeesta ottaa henkilöstölle Työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 199 §:n mukainen vapaa-ajan vakuutus johtuen etätöyön lähityötä heikommasta tapaturmavakuutusturvasta.

### **5. Palkantarkistukset**

Sopimuskausi on 22 kk eli 1.6.2022–31.3.2024.

##### 1.9.2022 toteutettavat korotukset:

Toimihenkilöiden henkilökohtaisia 31.8.2022 voimassa olevia kuukausipalkkoja korotetaan 1.9.2022 yleiskorotuksella 1,5 %.

Lisäksi toteutetaan 1.9.2022 alkaen paikallinen erä 0,3 %. Paikallisesta erästä sovitaan ja se jaetaan liittojen sopiman, liitteenä numero 2 olevan ohjeen mukaisesti. Paikallisen erän suuruus lasketaan toukokuun 2022 palkoista.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.9.2022 alkaen 1,8 %.

Jos taulukkokorotus johtaa pakottavaan henkilökohtaisen palkankorotuksen ylittävään korotukseen, on työnantajalla oikeus vähentää tämä ylite henkilön erityistekijälisästä tai henkilökohtaisesta lisästä tai muusta palkanosasta, kuitenkin niin, että työehtosopimuksen määräykset vähimmäispalkoista toteutuvat.

Vuonna 2023 toteutettavat korotukset:

Vuoden 2023 palkantarkastuksen ajankohta, suuruus ja rakenne sovitaan työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa 15.3.2023 mennessä. Mikäli vuoden 2023 palkantarkastuksen ajankohdasta, suuruudesta ja rakenteesta ei päästä yksimielisyyteen 15.3.2023 mennessä, voivat työehtosopimusosapuolet irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 30.4.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.3.2023.

Helsingissä 1.6.2022

Hyvinvointiala HALI ry

Toimihenkilöliitto ERTO ry

## Liite 1

### Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimuksen vuosilomamääräykset siirryttäessä 5-päiväiseen vuosilomalaskentaan

Neuvotteluosapuolet sopivat sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen 18 §:n ja 19 §:n uudistamisesta seuraavasti siirryttäessä vuosilomalain mukaisesta kuuden arkipäivää/vko lomalaskennasta viiden lomapäivää/vko lomalaskentaan.

Näillä työehtosopimuksen liitteen määräyksillä ei heikennetä, mitä vuosilomien kertymisestä on paikallisesti tai muutoin sovittu, taikka ollut vakiintuneena käytäntönä. Mahdollinen työehtosopimuksen tason ylittävä 6-päiväisen järjestelmän mukainen lomaoikeus muunnetaan 5-päiväisen järjestelmän mukaiseksi 18 §:n 5. kohdan mukaisesti.

Esimerkki: Jos työntekijän paikalliseen sopimukseen perustuva loma on ollut 7 viikkoa (42 päivää), on se muuntamisen jälkeenkin 7 viikkoa (35 päivää).

#### 18 § Vuosiloma

1. 1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vko) lomapäivälaskentaan (5/vko), ellei työnantajakohteisesti päätetä voimaantulosta jo 1.4.2022 tai 1.4.2023 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

Esimerkit:

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023 – 31.3.2024 lomat ansaitaan entisen 6/vko arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vko lomakaudella 2024 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/vko laskentasäännön mukaan, ellei työnantajakohteisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024 – 31.3.2025 lomat ansaitaan 5/vko lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan lomapäivinä 5 lomapäivää/vko tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5/vko laskentasäännön mukaan.

Jos työntekijällä on vielä 2.5.2025 pitämättä 6-päiväisen laskennan mukaan ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2024, muunnetaan ne 5-päiväisen laskennan mukaiseksi 2.5.2025 tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti.

2. Lomapäiviä ovat arkipäivät maanantaista perjantaihin lukuun ottamatta työehtosopimuksen 7 §:n mukaisia arkipyhiä.

Ellei tässä TES:n 18 §:ssä toisin ole määrätty, sovelletaan vuosilomalakia kuitenkin siten, että vuosilomalain 7 a §:ssä, 21 §:ssä ja 27 §:ssä mainituilla loman jakamiseen ja säästämiseen liittyvillä 12, 18 ja 24 arkipäivillä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuina 10, 15 ja 20 lomapäivää.

#### Vuosiloman ansainta

3. Toimihenkilö ansaitsee vuosilomaa 1.4.2024 alkaen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta:
  - a) Lomataulukon A mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjakoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.

Lomataulukko A

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ansaitut lomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- b) Lomataulukon B mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden nykyisellä työnantajalla.

#### Lomataulukko B

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ansaitut lomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

#### Esimerkki:

Työpaikalla siirrytään viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan 1.4.2024. Toimihenkilön työsuhde on alkanut 1.6.2024.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2024 - 31.3.2025 eli työsuhteen ajalla 1.6.2024 – 31.3.2025 kyseinen toimihenkilö ansaitsee lomaa lomataulukon A mukaisesti.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2025 - 31.3.2026 hän ansaitsee lomaa lomataulukon B mukaisesti, kun työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden 31.3.2026.

**Pöytäkirjamerkintä:** Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaisesti useita peräkkäisiä vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuneita määräaikaista työsuhteita käsitellään tässä kohdin kuten yhdenjaksoista työsuhdetta.

- c) Toimihenkilö ansaitsee vuosilomaa lomataulukon C mukaisesti, jos työpaikalla on 31.10.1993 noudatettuun työ-, virka- tai toimiehtosopimukseen perustuen ollut käytäntönä, että vuosiloman ansainta on kolme arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Tällöin noudatetaan myös tuolloin voimassa olleita ansaintarajoja ja -edellytyksiä. Paikallisesti voidaan sopia toisin tämän kohdan mukaisesta lomaoikeudesta ja sen perusteista.

#### Lomataulukko C

Täydet lomanmääräytymiskaudet	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

#### Pöytäkirjamerkintä:

Toimihenkilön 31.10.1993 voimassa ollut oikeus ns. talvilomanpidennykseen vähenee 1.4.1994 ansaittavan loman osalta kolmella päivällä, ellei allekirjoittajajärjestöjen välillä ole toisin sovittu tai paikallisesti toisin sovita.

4. Paikallisesti voidaan sopia vuosilomalain mukaisen talvilomakauden jatkamisesta 16.5. saakka.

5. Työehtosopimuksen ansaintaa (A-, B- tai C-taulukon) korkeamman vuosilomaoikeuden tai säästövapaiden muuntaminen:

Toimihenkilön työehtosopimuksen tason (taulukot A-C) ylittävä osa vuosilomasta ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan 5 pv/vko lomapäivälaskentaan 6 pv/vko arkipäivälaskennasta alla olevan taulukon mukaisesti. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85 pyöristäen tulos kokonaiseen lomapäiviin.

Säästövapaat ja muut tämän kohdan mukaiset lomat muunnetaan kukin omina erinään.

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
40	34
41	35
42	35

Esimerkki 1: Toimihenkilöllä on oikeus yhdeksään vuotuisen arkipäivinä annettavaan lomapäivään lomataulukoiden A-C mukaisen ansainnan lisäksi. Nämä muunnetaan taulukon mukaan kahdeksaksi vuotuiseksi lomapäiväksi.

Toimihenkilöllä on lisäksi säästövapaita edellisiltä lomanmääräytymisvuosilta 24 arkipäivää. Säästövapaat muunnetaan taulukon mukaan 20 säästövapaapäiväksi.

### **Vuosilomapalkka ja -korvaus**

6. Vuosiloman ajalta toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa vuosilomalain mukaisesti.

#### **Vuosilomapalkan maksuajankohta**

7. Vuosilomapalkka loman tai sen osan ajalta maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Työntekijällä on halutessaan aina oikeus saada vuosilomapalkkansa maksuun siten kuin vuosilomalaissa säädetään eli ennen loman tai sen osan alkamista. Pyyntö vuosilomapalkan maksamisesta ennen lomaa tai sen osan alkamista on esitettävä viimeistään kuukausi etukäteen, ja pyyntö voidaan esittää kutakin kertaa varten erikseen tai toistaiseksi voimassa olevana.

#### **Kuukausipalkkaisen toimihenkilön vuosilomapalkka**

8. Kiinteän kuukausipalkan lisäksi maksettavat muut kuin tilapäisten olosuhteiden perusteella määräytyvät lisät (esimerkiksi työehtosopimuksen mukaiset sunnuntaityö-, lauantaityo-, iltatyö- ja yötyölisät) huomioidaan vuosilomapalkassa vuosilomalain 10 §:n 1 mom. mukaisesti.

#### **Tuntipalkkaisen toimihenkilön vuosilomapalkka**



9. Tuntipalkkaisten toimihenkilöiden vuosilomapalkkaan sovelletaan vuosilomalain laskentasääntöjä, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.

### Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka

10. 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevaan tuntityöntekijään sovelletaan vuosilomalain 11 §:ää, kuitenkin niin, että vuosilomalain mukaisen kerrointaulukon sijaan noudatetaan alla olevaa kerrointaulukkoa.

ma-pe 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
34	36,8
35	38,6

Jos lomapäivien lukumäärä on enemmän kuin 35, kerrointa korotetaan luvulla 1,08 lomapäivää kohden.

### Prosenttiperusteinen lomapalkka

11. Jos työntekijän vuosilomapalkka tai vuosilomakorvaus määräytyy prosenttimääräisenä ja hänelle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 25, korotetaan hänelle maksettavaa lomapalkkaa tai lomakorvausta 11,5 %:n lisäksi kutakin ylittävää lomapäivää kohden 0,45%.

## **19 § Säästövapaa**

Työnantajan ja toimihenkilön välisellä sopimuksella voidaan sopia vuosilomalain 27 §:n ja työaikalain 21 §:n perusteella säästövapaan käyttämisestä. Säästövapaaseen voidaan siirtää vuosilomasta 15 lomapäivää ylittävä vuosiloman osuus sekä erikseen sovittavat vapaana annettavat lisä- ja ylityökorvaukset.

# Liite 2

## Paikallisen erän toteuttaminen sosiaalialan järjestöissä 2022

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu jaettavaksi 1.9.2022 paikallisesti kohdennettava 0,3 % suuruinen erä.

### 1. Mitä jaetaan

Paikallinen erä toteutetaan siten, että jokaisessa järjestössä lasketaan paikallisen erän kokonaisuromäärä, ja tämä rahamäärä jaetaan järjestössä. Korotus kohdentuu työehtosopimuksen piirissä oleville toimihenkilöille, joten jaettavan erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta korotusta edeltävältä toukokuulta. Tästä palkkasummasta lasketaan 0,3 %, joka jaetaan paikallisena eränä. Toukokuun palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat (sisältäen kiinteät kuukausittain toistuvat lisät) mutta ei ylityitä eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia. Paikalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti paikallisella poissaoloajaksolla olevien toimihenkilöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

**Esimerkiksi:** Työehtosopimuksen piirissä 31.5.2022 on 30 toimihenkilöä (ei sisällä työehtosopimuksen 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisuilla toimihenkilöille maksetut tuntipalkat toukokuulta 2022 olivat 63 000 euroa. Summa sisältää yhteensä 3 000 euroa tuntikohtaisia ilta- ja lauantaiyölisä. Varsinaiset säännölliset palkat ovat siis 60 000 euroa (63 000 €, josta vähennetään 3 000 € vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä).

Jaettava erä on  $0,3 \times 60\,000 \text{ €} / 100 = 180 \text{ €}$

### 2. Ketkä neuvottelevat

Erän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti. Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat

- 1) työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet.
- 2) Jos luottamusmiestä ei ole eikä luottamusmiestä tässä yhteydessä valita, toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan yhteisen edustajan.
- 3) Pienessä työyhteisössä, jossa luottamusmiestä ei ole eikä luottamusmiestä tai edustajaa valita, neuvottelut voidaan käydä koko henkilöstön kanssa yhteisesti.

Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat.

### 3. Neuvottelujen kulku

Työnantaja kutsuu neuvotteluosapuolet hyvissä ajoin koolle. Tarkoituksena on, että osapuolet ehtivät riittävästi valmistautua neuvotteluihin.

Neuvottelukertoja tulee olla vähintään kaksi, ellei yksimielisyyttä saavuteta jo ensimmäisessä neuvottelussa.

Osapuolet esittävät kirjalliset ehdotuksensa suunnitelluista korotuksista ja niiden perusteista vaatavuusryhmittäin. Tarkoituksena on nimenomaan, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä erän jakamisesta.

Neuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, johon osapuolten näkemykset kirjataan.

**Esimerkiksi:** Työnantaja tekee luottamusmiehelle seuraavan ehdotuksen paikallisen erän kohdentamisesta (tässä esimerkissä yllä mainittu 180 euroa):

- 1) Vaatavuusryhmässä 2 työskenteleville kahdelle toimihenkilölle kohdistetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella 20 e eli yhteensä 40 e.
- 2) Vaatavuusryhmässä 4 työskenteleville neljälle asiantuntijalle kohdistetaan jokaiselle työn vaatavuuden perusteella 10 e eli yhteensä 40 e.
- 3) Vaatavuusryhmässä 6 työskentelevillä kahdelle asiantuntijalle kohdistetaan 50 euroa eli yhteensä 100 euroa.

Tässä esimerkissä kohdennettava 180 euron paikallinen erä jaettaisiin siis kahdeksalle henkilölle.

#### **4. Paikallisen erän kohdennusperusteet**

Neuvotteluissa on tarkoitus yhteisymmärryksessä sopia siitä, minkä asioiden perusteella paikallinen erä kohdennetaan. Käytännössä ensin sovitaan niistä periaatteista, joiden mukaan kohdennus suoritetaan ja tämän jälkeen erän jakamisesta työpaikalla. Jakoperusteet liittyvät tehtävän vaativuuteen tai henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Työehtosopimuksen palkkausjärjestelmässä on lueteltu esimerkkejä, millä kriteereillä erityistekijälisää tai henkilökohtaista lisää voidaan maksaa.

Paikallinen erä on pysyvä osa palkkaa, joka maksetaan mahdollisten toimihenkilölle myöhemmin myönnettävien muiden tai uusien henkilökohtaisen lisän, erityistekijälisän tai vuosisidonnaisen takuun lisäksi.

#### **5. Toimenpiteet ennen erän jakamista**

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

#### **6. Milloin neuvotellaan?**

Neuvottelut käydään viipymättä. Paikallinen erä maksetaan eli palkankorotus toteutetaan neuvotteluiden jälkeen syyskuun palkanmaksun yhteydessä tai tarvittaessa takautuvasti syyskuun alusta lukien neuvotteluiden päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

#### **7. Jälkitarkastelu**

Kun työnantaja ja luottamusmies ovat päässeet sopimukseen paikallisen erän kohdentamisesta, kohdennuksesta ja sen perusteista tiedotetaan kirjallisesti henkilökunnalle. Henkilökunnalle annettavassa tiedotteessa tulee ilmetä ainakin:

- 1) Millä perusteilla erä on kohdennettu,
- 2) Kuinka monelle henkilölle paikallinen erä on kohdistunut, ja
- 3) Mihin vaativuusryhmiin erää on kohdennettu ja kuinka paljon.

#### **8. Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta**

Mikäli yhteisymmärrystä paikallisen erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä, 30.11.2022 mennessä, paikallinen erä maksetaan kaikille toimihenkilöille 0,3 % suuruisena henkilökohtaisesta palkasta laskettuna.

#### **9. Palkkatietojen salassapito**

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