

PÖYTÄKIRJA YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA

Lisättynä HALIn kommenteilla 30.6.2022

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.5.2022 - 30.4.2024

Muutokset 1.4.2020 - 30.4.2022 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty kursivilla.

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.

2. Palkankorotukset

Yleiskorotukset

Työntekijöiden 31.8.2022 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, tuntipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.9.2022 lukien 2,0 %.

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 %

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 %

Palkkaryhmän A-vähimmäistason alapuolella ollut G12 luokka poistuu taulukosta palkkasopimuksen 4 § 4. kohdan rakennemuutoksen vuoksi.

HALI kommentti:

Entisessä TES:issä oli mahdollisuus palkkatason alentamiseen yhden G-palkkaluokan verran palkkaryhmän vähimmäistason perustyytä 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.

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 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 työsoimuksessa erikseen sovitut lisät säilyvät em. mukaisesti ennallaan korotetun vähimmäistason päällä. (Euromääräisten lisien euromäärä säilyy ja prosentuaalisesti sovitujen lisien prosenttimäärä säilyy.)

Edellä mainitun vähimmäistasokorotuksen kustannusvaikutus koko sopimuksen piirissä on 0,8 %

HALIn kommentti alarajakorotusten palkankorotusvaikutuksesta:
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 sovitujen 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.

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.

3. Luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.9.2022 lukien 3,5 %, ellei vähimmäistaulukoiden nosto johda korkeampaan korvaukseen. (Vähimmäistaulukoita korotetaan 5 % ja 100 edustetun työntekijän tasosta alkaen 7 %).

Toiselle sopimusvuodelle 1.6.2023 alkaen korvauksia korotetaan 2. sopimusvuoden palkankorotusten yhteenlasketulla kustannusvaikutuksella.

Luottamusmieskorvaus 1.9.2022 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk
2-4	25
5-25	49
26-50	57
51-100	68
101-200	85
201-300	127
301-	150

Pääluottamusmieskorvaus: 1.9.2022 lukien 107 €

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

4. 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 kestoai-
kä, säännöllinen työaika ja määräaikaisuuden peruste.*

5 § Palkat

1. Allekirjoittajajärjestöt sopivat palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta erillisessä *työehtosopimuksen palkkasopimuksessa.*

6 § Työaika

Säännöllisen työajan pituus

Kiky-työajanpidennyksen poistuminen:

*30min/vk kilpailukyky sopimuksen mukaisesta
viikkotyöajanpidennyksestä luovutaan 31.8.2020 tai lähinnä ko-
ajankohtaa alkavan työvuoroluettelon alusta alkaen. Siihen asti
noudatetaan edellisen TES:n mukaisia työaikoja. OK*

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.

Soveltamisohje: Kun työvuoron muutoksesta sovitaan, työnantaja ei saa yksipuolisesti tasoittaa työtunteja saman 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.

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.

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 kestävä viikonloppuvapaata kuuden viikon ajanjaksolla, ellei tästä ole työn käynnissä pitämisen vuoksi välttämätöntä poiketa tai työntekijän kanssa toisin sovita.

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 kommentti:

Uusi paikallinen sopismahdollisuus 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.

4. 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 työaikaa, mihin sijoittuu mahdollinen pidempi vapaajakso.

5. 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 HALiin ja työntekijöiden edustajat omaan liittoonsa.*

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.

11 § Tuntikohtaisten korvausten laskenta ja vaihto vapaaksi

2. 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.

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.

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 kommentti:

Hälytyskorvausten TES:n mukainen vähimmäistaso nousi merkittävästi. Käytännössä moni työnantaja noudatti jo aiemmin TES:n vähimmäistasoja korkeampia korvaustasoja, kun on haluttu varmistaa työntekijöiden saatavuutta työvoimapulan vuoksi.

16 § Kielilisä

1. 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.

18 § ja 19 § (siirtyminen 5 lomapäivää/vk lomalaskentaan)

Korvataan 18 §:n vuosilomaa ja 19 § lomarahaa koskevat määräykset 30.4.2022 päättyneen työehtosopimuksen vuosilomalaskentamuutosta koskeneen liitepöytäkirjan määräyksillä täydentäen siihen seuraavat 18 §:ään ja 19 §:ään sovitut muutokset.

18 § Vuosiloma

...

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.

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.

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.

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 määrätessä 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 kommentti:

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

2. 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

20 § Sairausajan palkka

3. Sairauden ajalta maksettavassa palkassa otetaan huomioon säännölliseltä työajalta tulevat tuntikohtaiset lisät kuten vuosilomapalkassa. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi noudattaa käytäntöä, jossa tunti-lisät maksetaan vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti ja työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta kuten vuosilomapalkassa.

Soveltamisohje: Käytettäessä vuosilomapalkan mukaista tuntikohtaisten lisien huomioon ottamista, maksetaan tunti-lisien osuus sairausajalta riippumatta siitä, mille viikonpäiville sairausloman alle jääneet työpäivät sijoittuivat.

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.

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

23 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

... entinen teksti

1.8.2022 voimaan astuvan perhevapaauudistuksen 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.

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 työsuhhteessa vähintään kolme kuukautta ennen vanhempainvapaan alkua.

HALI kommentti:

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.

Soveltamisohje:

Ko. ehtojen mukaisesti työntekijällä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaan myös hänen jäädessään vanhempain- tai hoitovapaalta uudelle raskaus- ja vanhempainvapaalle asianmukaisia ilmoitusaikoja noudattaen.

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.

Työnantaja hakee raskaus- ja vanhempainpäivärahan palkanmaksun ajalta itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viipymättä.

Mikäli päivärahoja ei makseta työntekijästä johtuvasta syystä, maksaa työnantaja vain päivärahan ja kiinteän palkan välisen erotuksen.

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*

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 erimieliseksi, päättää työnantaja sovellettavat tehtäväkohteiset lisät. Erimielinen neuvottelutulos voidaan saattaa liittojen välille neuvoteltavaksi työehtosopimuksen 32 §:n mukaisesti.

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 terveystalvelualan hoiva-, hoito- ja ohjaustyötä ja 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.

HALI kommentti:

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 tässä 1.7.2022 alkaen. Palkkasopimuksen 3 § 4. kohdan mukaan muun kuin samankaltaisen työn työkokemuksessa työnantaja voi edelleen käyttää harkintaansa siitä, hyväksyykö sen joltain osin palveluslisäaika kartuttavaksi.

4 § Harjoittelijat, kesätyöntekijät, nuoret ja poikkeuksellisen yksinkertainen työ

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 kommentti:

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. 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 kommentti:

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

Siirtymäsääntöjä sovelletaan siirryttäessä noudattamaan sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää aiemmin noudatetun muun palkkausjärjestelmän sijasta.

1§ *Palkkaryhmiin* sijoittaminen

1. Työntekijät sijoitetaan heidän työnsä vaativuustason mukaisiin uuden palkkausjärjestelmän palkkaryhmiin ja G-palkkaluokkiin, kun asiasta on neuvoteltu työnantajan ja kyseisten työntekijöiden tai heidän luottamusmiehensä kanssa.
2. *Neuvottelujen tavoitteena on päästä yksimielisyyteen* kunkin työntekijän tekemän työn oikeasta palkkaluokasta. *Asian jäädessä erimieliseksi, voivat osapuolet kääntyä allekirjoittajajärjestöjen puoleen erimielisyyden ratkaisemiseksi.*
3. 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.*

SOSIAALIPALVELUALAN PALKKARYHMITTELY

(Palkkasopimuksen 1 §:ssä (s. x) on periaatteet palkkaryhmiin sijoittumiselle ja vähimmäispalkkojen käytölle ja ylittämiselle)

A Palkkaryhmä (avustavat tehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka G12A

...

B Palkkaryhmä (perustehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka G16B

...

C Palkkaryhmä (ammattitehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka G19C

...

D Palkkaryhmä (vaativat ammattitehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka G22D

...

Esimerkkitehtäviä:

(h&p): sairaanhoitaja, *varhaiskasvatuksen opettaja*/lastentarhanopettaja, sosionomi (AMK), ...

E Palkkaryhmä (erikoistehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka G24E

...

**F Palkkaryhmä (vaativat erikoistehtävät):
Vähimmäispalkkaluokka G27F**

...

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.

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

~~Työsuoje-luvaltuutettua koskevat sopimuksen 4 § 1–10 kohdat, 7 § 2 kohta ja 8 § 7 kohta.~~

2 § Luottamusmies

Muutostilanteet

10. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta *neuvotellaan* luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen tai sen toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

3 § Luottamusmiehen valinta ja ilmoitukset

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla. Kaikille allekirjoittajajärjestöön järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen eivät kuitenkaan saa häiritä työntekoa.
2. 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.

4 § Luottamusmiehen asema

7. Luottamusmiehen työ sopimusta ei voida irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla noudattamatta työ sopimuslain 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.*

~~10. Kohtien 1–9 määräykset koskevat myös työsuojeluvaltuutettua.~~

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.
2. 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.

4. Luottamusmiehellä on *lainsäädännön mukainen oikeus* perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

...

Luottamusmiehen ajankäytön vapautukseen ei vaikuta osa-aikainen työaika.

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.

Pöytäkirja sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisesta vammaisten henkilökohtaiseen avustajatoimintaan

Allekirjoittaneet järjestöt toteavat, että yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta tulee soveltaa, kun yritys, järjestö, säätiö tai vastaava organisaatio tuottaa vammaispalvelulain mukaisia vammaisen henkilökohtaisia avustajapalveluita.

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.*

TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJA KOSKEVA SOPIMUS

Johdanto

Allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen. Sopimuksen määräykset on koostettu luottamusmiessopimuksen määräyksistä ja PT:n ja STTK:n yhteistoimintasopimuksen (2001) 6 §:stä ja 7 §:stä soveltuvin osin. Lakiviittaukset eivät ole sopimuksen osia, ellei nimenomaisesti toisin todeta. Sopimus täydentää työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44).

Pöytäkirjamerkintä (ohjaava kirjaus): Työpaikalla voidaan sopia paikallisesti työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalle tavalla niiltä osin kuin laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sallii. Työntekijöille on silloinkin turvattava vähintään laissa säädetty mahdollisuus osallistua työsuojelun yhteistoimintaan.

Suositus: Työpaikkoja kannustetaan sopimaan muun muassa työsuojeluorganisaatiosta sekä työsuojelun yhteistoiminnan käytännöistä. Esimerkiksi Työturvallisuuskeskus tarjoaa taustatietoa turvallisten ja terveellisten työolojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä toimivaan työsuojeluun.

1 § Sopimuksen soveltamisala ja sitovuus

Tämä työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus sitoo yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevia työnantajia ja työntekijöitä.

2 § Työsuojeluvaltuutettu

Valinta

1. Työpaikan työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua sellaiselle työpaikalle, jossa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Myös pienemmille työpaikoille ko. valtuutetut voidaan valita.
2. Toimihenkilöt voivat valita oman työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut.
3. Ellei ole sovittu työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä muulla tavoin, voidaan työsuojeluvaltuutettujen keskuudesta valita tämän sopimuksen mukainen päätyösuojeluvaltuutettu seuraavasti:

Jos vähintään 100 työntekijän yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, nimeävät he halutessaan keskuudestaan yhden tämän sopimuksen mukaiseksi päätyösuojeluvaltuutetuksi. Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä voidaan sopia myös konsernitasoisesti. Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama. Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ja työskentelytiloja koskevia määräyksiä.

Ilmoitukset

4. Työntekijät ilmoittavat työnantajalle kirjallisesti valitut valtuutetut. Työsuojeluvaltuutetun ollessa estyneenä hänen sijaisenaan toimii varavaltuutettu sen jälkeen, kun sijaisuudesta on ilmoitettu kirjallisesti työnantajalle.
5. Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Tehtävät

6. *Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) 31 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.*

Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on tarvittaessa osallistua työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden valmisteluun.

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä, heillä on oikeus kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun puoleen työpaikan olosuhteista johtuvissa työsuojeluasioissa.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun yhteistyö

7. *Työpaikoilla käydään säännöllisesti keskustelua, jossa käsitellään työsuojelun yhteistyölle asetettavia tavoitteita ja niiden toimivuutta.*

Yhteistyön ja keskustelun tarkoituksena on edistää osapuolten keskinäisiä suhteita ja luottamusta, sekä käydä läpi yhteistyön onnistumista ja kehittämistarpeita.

Keskustelun osapuolina ovat työsuojeluvaltuutettu ja työnantajan edustaja. Keskustelu on käytävä kahden kuukauden kuluessa työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkamisesta ja tämän jälkeen vähintään vuosittain.

Yhdessä käsiteltäviä asioita ovat muun muassa:

- *Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja sen periaatteet*
- *Yhteistyön käytännön järjestäminen ja aikataulut*
- *Päätyösuojeluvaltuutetun rooli ja sen periaatteet*

Työskentelytilat ja toimistovälineet

8. *Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa. Hänellä on myös oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia tavanomaisia toimistovälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen*

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille siten, että vain työsuojeluvaltuutetulla on pääsy tietoihin (esimerkiksi lukittava kaappi).

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun käyttöön oman puhelimen ja puhelinliittymän työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten ainakin, jos työsuojeluvaltuutettu edustaa vähintään 100 työntekijää

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti).

Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on käytettävissä tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset sekä muut työsuojelumääräykset ja ohjeet.

Tarvittaessa edellä mainitut asiakirjat hankitaan myös muiden työsuojeluvaltuutetun käyttöön siten kuin työsuojelutoimikunnassa sovitaan.

3 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhde

- 1. Työsuojeluvaltuutettu on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä, jollei tästä sopimuksesta muuta johdu.*
- 2. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutettutehtävän takia.*
- 3. Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähemmän vaativaan työhön.*

Työsuojeluvaltuutettutehtävän takia häntä ei saa painostaa eikä erottaa työstä.

- 4. Työsuojeluvaltuutetun varsinaisen työn vaikeuttaessa hänen työsuojeluvaltuutetun tehtäviensä hoitoa, on hänelle mahdollisuuksien mukaan järjestettävä muuta työtä. Tällöin huomioidaan yrityksen tai sen*

toimintayksikön olosuhteet sekä työsuojeluvaltuutetun ammattitaito. Järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5. *Työstään täysin vapautetun päätyösuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.*
6. *Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että työsuojeluvaltuutettu joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos työsuojeluvaltuutetulle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa.*

Jos työsuojeluvaltuutettu katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen välillä.

7. *Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei voida irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta. Selvityksen tekee se allekirjoittajajärjestö, johon työsuojeluvaltuutettu kuuluu tai ellei kuulu mihinkään, niin pyyntö tehdään kaikille allekirjoittajajärjestöille, joilla on edustettavia työntekijöitä.*
8. *Työsuojeluvaltuutetun työsuhdetta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain määräyksiä.*

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

9. *Mikäli työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja hän riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.*

4 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

1. *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.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä sovitaan 2 §:n 7 kohdan mukaisesti. Jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole muuta sovittu, työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu yllä kuvatut tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään alla olevan taulukon mukaisesti, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

<i>Edustettavien lukumäärä</i>	<i>Työsuojeluvaltuutetun vapautus keskimäärin tuntia / per 6 viikko</i>
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.

2. *Jos työsuojeluvaltuutettu toimii 2 §:n 3 kohdan mukaisena päätyösuojeluvaltuutettuna, otetaan tämä tarvittaessa lisäävänä tekijänä huomioon työssä vapautuksen määrää arvioitaessa ja asiasta sovittaessa.*

Jollei päätyösuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole muuta sovittu, työnantajan on vapautettava päätyösuojeluvaltuutettu yllä kuvatut tekijät huomioon ottaen säännöllisistä työtehtävistään päätyösuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään alla olevan taulukon mukaisesti, jollei

tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

*Edustettavien lukumäärä
kokonaisuudessaan*

100-149

150-299

300-499

500-799

800-949

950

*Päätyösuojeluvaltuutetun vapautus
keskimäärin tuntia / per 6 viikko*

20 tuntia

40 tuntia

80 tuntia

100 tuntia

140 tuntia

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.

5 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Ks. kohta 3.

5. Työehtosopimuksen soveltamisala ja varhaiskasvatus

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

6. 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

7. Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Helsingissä *22. päivänä kesäkuuta 2022*

Hyvinvointiala HALI ry

Sosiaali- ja terveystalouden neuvottelujärjestö Sote ry

Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry