Työehtosopimus

Yksityinen sosiaalipalveluala

1.1.2026–30.4.2028



Työehtosopimus

Yksityinen sosiaalipalveluala

1.1.2026–30.4.2028

Sisällys

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 8

1 § Sopimuksen ulottuvuus 8
2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus 8
3 § Työsuhteen alkaminen 8
4 § Työsuhteen päättyminen 10
5 § Palkat 11
6 § Työaika 11
6 a § Paikallinen sopiminen työajoista 17
6 b § Työaikapankki 20
7 § Arkipyhät 22
8 § Lisätyö 23
9 § Ylityö 23
10 § Palkan osittaminen 25
11 § Tuntikohtaisten korvausten laskenta ja vaihto vapaaksi 26
12 § Sunnuntaityö 27
13 § Lauantaityö 27
14 § Ilta- ja yötyö 27
15 § Varallaolo ja hälytyskorvaus 27
16 § Kielilisä 28
17 § Matkakustannukset ja päivärahat 29
18 § Vuosiloma 29
19 § Lomaraha 39
20 § Sairausajan palkka 40
21 § Lääkärintarkastukset ja rokotukset 42
22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo 42
23 § Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa ja omaishoitovapaa 44
24 § Ryhmähenkivakuutus 45
25 § Suojavaatetus 45
26 § Luottamusedustaja 45
27 § Koulutus ja työhyvinvointi 46
28 § Kokoontuminen työpaikoilla 46
29 § Jäsenmaksujen periminen 46
30 § Keskusjärjestösopimukset 46
31 § Paikallinen sopiminen 47

32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ... 47
33 § Voimassa olevat etuudet ... 47
34 § Työrauha ... 48
35 § Sopimuksen voimassaolo ... 48

Palkkasopimus ... 49

1 § Palkat ... 49
2 § Paikkakuntakalleusluokittelu ... 51
3 § Palveluslisät ... 51
4 § Harjoittelijat, kesätyöntekijät, nuoret, poikkeuksellisen yksinkertainen työ ja lähetit ... 53
5 § Osa-aikaiset työntekijät ... 54
6 § Sijaisuus ... 54
7 § Suojatyö ... 54
8 § Voimassaolo ... 54

Palkkasopimuksen siirtymäsäännöt ... 55

1 § Palkkaryhmiin sijoittaminen ... 55
2 § Palveluslisien laskenta ... 55
3 § Palkkatakuu ja lisät ... 56
4 § Voimassaolo ... 56

Sosiaalipalvelualan palkkaryhmittely ... 57

Sosiaalipalvelualan G-palkkataulukot 1.8.2025, 1.9.2026 ja 1.9.2027 ... 60

Paikallisen sopimisen menettelytavat ... 66

Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta ... 68

Koulutussopimus ... 71

1 § Koulutustyöryhmä ... 71
2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus ... 71
3 § Yhteinen koulutus ... 72
4 § Ammattiyhdistyskoulutus ... 72
5 § Sosiaaliset edut ... 73
6 § Voimassaoloaika ... 73

Luottamusedustajasopimus 74

Johdanto 74
1 § Sopimuksen soveltamisala 74
2 § Luottamusedustaja 74
3 § Luottamusedustajan valinta ja ilmoitukset 77
4 § Luottamusedustajan asema 78
5 § Luottamusedustajan tehtävät 79
6 § Luottamusedustajan oikeus saada tietoja 80
7 § Luottamusedustajalle myönnettävä vapautus työstä 81
8 § Ansionmenetys ja korvaukset 82
9 § Työskentelypuitteet 83
10 § Luottamusedustajien koulutus 84
11 § Neuvottelujärjestys 84
12 § Sopimuksen voimassaolo 85

Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus 86

Johdanto 86
1 § Sopimuksen soveltamisala ja sitovuus 86
2 § Työsuojeluvaltuutettu 86
3 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhde 88
4 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 90
5 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus 91

Pöytäkirja matkakustannusten korvaamisesta ja työajasta yksityisellä sosiaalipalvelualalla tilanteissa, joissa työntekijällä on useita työpisteitä 93

Pöytäkirja sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisesta omaishoitajan sijaistustilanteissa 94

Pöytäkirja sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisesta vammaisten henkilökohtaiseen avustajatoimintaan 96

Pöytäkirja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen uudistamisesta 99

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.1.2026–30.4.2028 99

1. Sopimuksen voimassaolo ... 99
2. Palkankorotukset ... 99
3. Luottamusedustajakorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset ... 101
4. Työehtosopimuksen tekstimuutokset ... 101
Koulutussopimus ... 108
Luottamusedustajasopimus ... 108
Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus ... 108
5. Työehtosopimuksen liitteet ... 109
6. Työryhmät ... 109
7. Muut sovittavat asiat ... 113

Liite 1. Paikallisen tason erimielisyysmuistio 32 § (mallipohja) ... 116

Liite 2. Vanhentumassa olevia kirjauksia ... 117

6 § Työaika, toimistotyöaika ... 117
18 § Vuosiloma ... 117

Liite 3. Termien päivitys ... 118

Termien päivitys ... 118
22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo ... 118

Liite 4. Varhaiskasvatuksen (vaka) liityntäpöytäkirjan poisto ja vaka-viittauksien poisto sekä vaka-kirjauksien uudelleen arviointi ... 119

Yhteystiedot ... 120

**Hyvinvointiala *Hali*n ja Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Soten,
Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL:n, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian ja Sosiaalipalvelualan allianssi Sallin välinen**

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tätä sopimusta noudatetaan Hyvinvointiala *Hali*n jäsenyritysten palveluksessa oleviin sosiaalialan palveluyksiköissä työskenteleviin työntekijöihin. Tämä sopimus ei kuitenkaan koske:

Yrityksen johtoa, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esi*henkilö*asemassa olevia henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä.

Tällä tarkoitetaan sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esi*henkilö*asemassa olevia henkilöitä, joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Alle 12 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

   Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

2. Työsopimus tehdään kirjallisena. Enintään viikon kestävästä määräaikaisesta työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia myös suullisesti edellyttäen, että

työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti tai sähköisesti työsuhteen kestoaika, säännöllinen työaika ja määräaikaisuuden peruste.

3. Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

3.1 Määräaikaisen työsopimuksen kestoa ei saa perusteetta sopia työnantajan tiedossa olevaa kyseistä työtä koskevaa määräaikaista työvoimatarvetta lyhyemmäksi ajaksi.

Soveltamisohje:
Perusteltuja syitä tiedossa olevaa työvoimatarvetta lyhyempiin sopimuksiin voivat olla työntekijän oma pyyntö, lain sallimat rajaukset epäpätevyyden tai pitkäaikaistyöttömyyden vuoksi, työnantajan sisäiset työjärjestelyt tai muut lain ja oikeuskäytännön mukaiset määräaikaisen työsuhteen keston rajaamiseen oikeuttavat syyt.

Esimerkki:
Kaksi vakituista työntekijää on vuosilomalla peräkkäin kesäkuussa ja heinäkuussa. Ensimmäisen työntekijän vuosiloma sijoittuu kesäkuulle ja toisen heinäkuulle. Työnantajalla on sijaisuustarve ajalle 1.6.2020-2.8.2020. Sijaisen työsuhde on sovittava koko tarpeen ajaksi. Työsuhteen saa sopia tätä lyhyemmäksi ajaksi, jos työntekijä itse pyytää tai sijaisuus hoidetaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työjärjestelyillä.

Esimerkki:
Varhaiskasvatuksen työntekijä ilmoittaa jäävänsä kahdeksi vuodeksi perhevapaalle. Varhaiskasvatuslain edellyttämää kelpoisuusehtoja täyttävää sijaista ei löydetä täyttämään sijaisuutta. Työnantajalla on lain sallima peruste sopia työsopimus enintään vuodeksi kerrallaan. Tällöinkään ei työsuhteen kestoa saa perusteetta sopia vuotta lyhyemmäksi ajaksi.

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

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

Soveltamisohje:
Työnantajan on seurattava määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevän työntekijän työsuhteiden yhdenjaksoisuuden edellytyksen täyttymistä eri työsuhde-etuuksien osalta.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja, *elleivät työnantaja ja työntekijä sovi pidemmästä irtisanomisajasta:*

0–1 vuotta	14 vrk
yli 1–4 vuotta	1 kk
yli 4–8 vuotta	2 kk
yli 8–12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika 14 vuorokautta työsuhteen kestettyä enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi sen kestettyä yli viisi vuotta, *elleivät työnantaja ja työntekijä sovi irtisanomisajasta toisin. Irtisanomisajan pituudeksi saadaan kuitenkin sopia enintään yksi kuukausi. Tällöin työnantajan noudatettava irtisanomisaika ei saa olla työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa lyhyempi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.*

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

Esimerkki:
Työsuhde 14 vrk irtisanomisajalla irtisanotaan 13.1.Työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on 27.1.

Kuukausina laskettaessa työsuhde päättyy järjestysnumeroltaan samana päivänä, jona irtisanominen on suoritettu. Jos vastaavaa päivää ei ole, työsuhde päättyy kuukauden lopussa.

Esimerkki:
Työsuhde 2 kk:n irtisanomisajalla irtisanotaan 13.1. Työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on 13.3.

Esimerkki:
Työsuhde 1 kk:n irtisanomisajalla irtisanotaan 31.8. Työsuhteen viimeinen voimassaolopäivä on 30.9.

2. Määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä.

3. Työsuhteen päättyessä loppupalkka lisineen maksetaan viimeistään työsuhteen päättymisen jälkeen seuraavana työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä edellyttäen, että työsuhteen päättymisen ja loppupalkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tavanomainen ja kohtuullinen aika.

5 § Palkat

1. Allekirjoittajajärjestöt sopivat palkkaperusteista, palkasta ja sen maksamisesta erillisessä työehtosopimuksen palkkasopimuksessa.
2. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän nostettavissa. Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään lähinnä edellistä päivää erääntymispäivänä.

6 § Työaika

Työaikaan noudatetaan mitä työaikalaissa on säädetty, ellei seuraavasta muuta johdu:

Säännöllisen työajan pituus

Yleistyöaika

1. Työntekijän säännöllinen työaika muussa kuin toimisto- tai jaksotyössä on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 20 minuuttia viikossa.

   1.b. Työaika voidaan järjestää myös siten, että se on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tämä edellyttää, että työntekijän vuotuista työaikaa lyhennetään 7 tunnilla kultakin sellaiselta työssäolokuukaudelta, jonka jokaiselta päivältä työntekijälle maksetaan ao. työssä täyttä palkkaa tai johon sisältyy enintään kolme palkatonta päivää.

   Vapaa-aika annetaan kertymäaikaa seuraavan puolen vuoden kuluessa tai sovittaessa myöhemminkin ja siitä ilmoitetaan viimeistään kaksi viikkoa etukäteen.

Toimistotyöaika

2. Työntekijän säännöllinen työaika toimistotyössä on enintään 7 tuntia 40 minuuttia vuorokaudessa ja 37 ½ tuntia viikossa.

Työpäivän pidentäminen tunnilla

3. Vuorokautista enimmäistyöaikaa voidaan 1 ja 2 kohtien mukaisessa työssä etukäteen sovittaessa tilapäisesti pidentää tunnilla. Tämä edellyttää, että työaika tasoittuu tasoittumisjakson kuluessa sovellettavaan enimmäisviikkotyöaikaan.

Jaksotyöaika

4. Työntekijän säännöllinen työaika työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä kuten pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaalipalveluissa on enintään 10 tuntia vuorokaudessa, yövuorossa 12 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 20 minuuttia viikossa.

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

Työvuoron vähimmäispituus

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

Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto

6. Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa:
   1. työntekijän työaika määrättynä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai
   2. työntekijä sitoutuu tai olosuhteiden perusteella voidaan osoittaa sitoutuneen tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa
      - A. ilman vähimmäistyöaikaa tai
      - B. osa-aikaisella työajalla, jonka toteutunut työaika 12 kuukauden seurantajaksolla olennaisesti ylittää.

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.

Jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi. *Työntekijän vuosilomasta tai sitä vastaavasta vapaasta, perhevapaasta, työkyvyttömyydestä tai muusta vastaavasta hyväksyttävästä syystä johtuvat poissaoloajat jätetään tarkastelun ulkopuolelle.*

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

Työvuoroluettelon käyttö

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

   Soveltamisohje:
   Työvuoroluettelo tulee suunnitella kokonaisiksi kalenteriviikoiksi.

   Muussa kuin jaksotyössä säännöllinen työaika ei saa yhtenäkään tasoittumisjakson viikkona nousta 48 tuntia suuremmaksi. Jaksotyössä kuuden viikon tasoittumisjaksoa sovellettaessa ei työaika ensimmäisen tai jälkimmäisen kolmen viikon aikana saa ylittää 126 tuntia.

8. Työvuoroista laaditaan etukäteen tasoittumisjaksolle työvuoroluettelo, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen kunkin luettelon alkua. Työvuoroluetteloa 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.

Soveltamisohje:
Vahvistettuun työvuoroluetteloon tehdyt muutokset on oltava nähtävissä ja pyydettäessä jälkeenpäin todennettavissa enintään vanhenemisaikojen puitteissa.

Soveltamisohje:
Kun sovitaan kokoaikatyöntekijän kanssa työnantajan aloitteesta ylimääräisestä työvuorosta tai työvuoron pidentämisestä, niin kyse on ylityöstä, jos työehtosopimuksen mukaiset ylityörajat ylittyvät. Mikäli taas työntekijän kanssa yhteisymmärryksessä sovitaan, miten vastaava työajan lyhentäminen toteutetaan tasoittumisjakson kuluessa, niin kyse on työvuoroluettelon muutoksesta.

(Liukuvassa ja joustotyöajassa on omat työaikalain mukaiset periaatteet muutosten toteuttamisesta)

Soveltamisohje:
Painavassa ennalta-arvaamattomassa muutostilanteessa työnantajan yksipuolisesti toteuttama työvuoron muutos ei voi koskea jo alkanutta työvuoroa.

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

Lepoajat

10. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn, ½ 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 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.

Ruokatauko tulee järjestää ainakin niille työpäiville, joiden kesto on yli 5 tuntia.

11. Työntekijälle annetaan työpäivän aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä, mahdollisuus kahvitaukoon.
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. *Työvuorosuunnittelussa on pyrittävä muutoinkin mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan vapaapäivät peräkkäisinä päivinä, välttäen tarpeettomia yhden päivän vapaita.*

13. Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin keskeytymätön viikkolepo kunakin kalenteriviikkona. Viikkolepo voidaan järjestää tilapäisesti työnantajan ja työntekijän välillä sopimalla myös siten, että se tasoittuu keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana mutta tällöinkin kullakin viikolla tulee olla vähintään 30 tunnin viikkolepo.

Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan viikkolevosta poiketa.

Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen työehtosopimuksen 9 §:n mukaisen ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus (viikkolepokorvaus), jos työntekijä siihen suostuu.

Poikkeukset työaikamääräyksistä

14. Tämän työehtosopimuksen työaikamääräykset eivät koske sellaista työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävää työntekijää, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on aiemman työaikalain mukaisesta kotityöstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Tämä määräys ei koske sellaista etätyötä, joka on työaikalain soveltamisalan piirissä.

15. Työn tapahtuessa potilasretkillä, leiri- ja kurssimatkoilla tai vastaavissa olosuhteissa voivat työnantaja ja työntekijä sopia työajan ja työaikakorvausten määräytymisestä tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Tällöin tulee mahdollisuuksien mukaan ennen matkaa laatia työaikasuunnitelma, josta ilmenee työajaksi luettava aika ja mahdollinen varallaoloaika. Päivärahat maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti.

6 a § Paikallinen sopiminen työajoista

Paikallinen sopiminen työajoista edellyttää ns. kaksiportaista sopimista (kohdat 1 ja 2).

1. Yritys- tai yksikkötason paikallinen työaikasopimus:

Työnantaja ja luottamuse*dustaja* tai luottamuse*dustajan* puuttuessa työntekijät yhdessä tai muu työntekijöiden valitsema edustaja voivat sopia siitä, että tietyssä yrityksessä tai työyksikössä voidaan soveltaa kohdan 3 A–E työaikajoustoja.

2. Yksilötason paikallinen työaikasopimus

Yritykseen tai työyksikköön sovittujen työaikajoustojen soveltaminen edellyttää, että työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä sovitaan työaikajoustojen käytöstä.

3. Työaikajoustot

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

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

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

B. Vuorokautinen enimmäistyöaika yleis- ja toimistotyöajassa voidaan pidentää 12 tuntiin, kunhan työaika tasoittuu tasoittumisjaksolla työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan.

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

Työaikalain mukaisesti vuorokausilevon lyhentäminen 9 tuntiin ei saa olla säännönmukaista. Jos lepoaika on lyhennetty alle 11 tuntiin, pitää vuorokausilevon korvaava lepoaika antaa seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista

syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

D. Jaksotyössä 6 viikon työvuoroluetteloa käytettäessä voidaan poiketa 126 tunnin enimmäisrajoituksesta kolmen viikon ajanjaksolla, kunhan työaika tasoittuu tasoittumisjaksolla työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan.

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.

Muilta osin noudatetaan työehtosopimuksen työaikoihin ja niiden korvaamiseen liittyviä määräyksiä.

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 yksikkötason 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 yksikkötason työaikasopimus on lähetettävä tiedoksi niille allekirjoittajajärjestöille, joiden jäseniä sopimus koskee. Työnantaja lähettää sopimuksen *Hali*in ja työntekijöiden edustajat omaan liittoonsa.

6. Itsenäinen työaikasopiminen

Mikäli työnantajan ja työntekijöiden edustajan välillä todetaan, ettei tietyn työntekijän kanssa sovittavilla 3. kohdan mukaisilla työaikajoustoilla ole vaikutusta muiden työntekijöiden työaikojen järjestelyyn tai muihin työehtoihin, voi kyseinen työntekijä sopia joustoista itsenäisesti ilman yritystä tai yksikköä koskevaa paikallista sopimusta.

Tes-osapuolet muistuttavat, että liittojen sopimassa Terveet ja tulokselliset työajat -oppaassa on paikallista työaikasopimista hahmottava seuraava kaavio.

Paikallisen työaikasopimisen kaksivaiheinen malli

Vaihe 1

Työnantaja tai hänen nimeämänsä edustaja.	**Yritys- tai yksikkötason paikallinen sopimus** • Kirjallinen • Sopijaosapuolet • Yksilötason sopimuksen työaikajoustomahdollisuudet • Mitä työnantajaa/yksikköä/työtehtäviä koskee • Voimassaolo • Allekirjoitukset ja päivämäärä	Luottamus-*edustaja* tai luottamus-*edustajan* puuttuessa työntekijät yhdessä tai heidän valitsemansa edustaja.

Vaihe 2

Työnantaja tai hänen nimeämänsä edustaja.	**Yksilötason työaikasopimus ja työaikasuunnitelma**
	• Kirjallinen
	• Voimassaolo
	  • mistä alkaen
	  • toistaiseksi vai määräajan
	  • valitut työaikajoustot
	• Työaikasuunnitelmassa työajan sijoittumisen keskeiset periaatteet
	  • esim. työtilanteen mukaan
	  • tarkemmin esim. viikoittaiset vaihteluajat, pidemmän ja lyhyemmän työajan jaksot, säännöllisesti toistuvat vapaat, mahdolliset pitkät vapaat, jakson (3–6 vko) enimmäistyöaika
	• Allekirjoitukset ja päivämäärä
		Työntekijä.

6 b § Työaikapankki

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusosapuolet ovat sopineet alan työehtosopimusta täydentämään seuraavan työaikapankkijärjestelmän:

Työaikapankki käsitteenä

Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoista järjestelyä, jossa vapaa-ajaksi muutettuja lisä- ja ylitöitä, tuntikohtaisia lisiä tai varallaolokorvauksia voidaan sopimalla säästää.

Työaikapankki ei muuta voimassa olevia työaika- ja tasoittumisjärjestelmiä (esim. paikallisesti sovittu työajan tasoittumisjakso tai liukuvan työajan järjestelmä). Työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu käytettäväksi näiden lisäksi pyrittäessä sovittamaan yhteen työ- ja vapaa-aikaa.

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.

Työaikapankin päättyminen

Työaikapankin voimassaolo sovitaan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtana on vapaiden kerryttäminen ja pitäminen alun perin suunnitellulla tavalla. Perustellusta syystä toistaiseksi voimassa oleva työaikapankki voidaan kuitenkin puolin ja toisin irtisanoa päättymään neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen tai määräajaksi tehty työaikapankki voidaan vuoden jatkuttuaan irtisanoa päättymään neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Ellei säästettyjä vapaita ole pidetty työaikapankin päättymiseen mennessä, ne maksetaan rahana. Samoin toimitaan työsuhteen päättyessä.

Työaikapankin osatekijät

Työaikapankin osatekijöinä voivat olla:

- Lisä- tai ylityö ja ylityön korotusosa
- Lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvaus
- Varallaolokorvaus

Vapaat säästetään työaikapankkiin tunteina ja minuutteina ja vapaa annetaan työpäivinä (5/vk) siten, että kokonaisen vapaapäivän pituus on työntekijän keskimääräinen viikkotyöaika/5:llä. Sovittaessa vapaa voidaan antaa myös lyhentämällä työaikaa muutoin kuin kokonaisina päivinä.

Vapaiden ajalta maksettavien ansioiden määräytyminen

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisajankohtana voimassa olevan kiinteän palkan mukaisesti.

Vapaiden pitäminen

Lähtökohtana työaikapankkijärjestelmissä on työn ja vapaa-ajan mahdollisimman hyvä yhteensovittaminen työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa.

Työnantaja ja työntekijä sopivat työaikapankkivapaiden pitämisajankohdasta joko järjestelmästä sovittaessa tai järjestelmän kuluessa.

Työaikapankin vaikutus työsuhteen muihin ehtoihin

Työaikapankkivapaat eivät muuta työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Työaikapankkivapaat ovat työssäolon veroista aikaa vuosilomaoikeutta laskettaessa samoin kuin määriteltäessä oikeutta lisä- ja ylityökorvauksiin.

Työntekijän sairastuminen työaikapankkivapaan käytön yhteydessä

Jos työntekijä sairastuu ennen sovitun työaikapankkivapaan alkamista tai pankkivapaan aikana, ei työkyvyttömyysjakson yhtä päivää ylittävää osaa lasketa työaikapankkivapaaksi.

Pitämättä jäänyt vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Jos sairauspoissaolo päättyy ennen sovitun vapaan päättymistä, vapaa jatkuu sovitun mukaisena. Työntekijän on ilmoitettava sairastumisestaan välittömästi työkyvyttömyyden alettua. Todistus työkyvyttömyydestä toimitetaan työnantajalle työpaikan käytännön mukaisesti.

Erimielisyyksien ratkaisu

Mahdollisten erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimuksen mukaista erimielisyyksien neuvottelumenettelyä.

7 § Arkipyhät

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

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

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

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

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

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

   Hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa on 752 t (704 + 48) / 47 = 16 t / vk. Arkipyhälyhennyksen määrä on 16 t / 5 = 3,2 t (3t12min) / arkipyhä.

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

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

8 § Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota osa-aikainen työntekijä tekee sovitun työajan lisäksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan asti. Arkipyhät alentavat osa-aikatyössä lisätyökynnystä 7 §:n mukaisesti. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tehdyltä työtunnilta.
2. Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

9 § Ylityö

1. Ylityötä saadaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.

Ylityö yleis- ja toimistotyössä

2. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään yleistyöajassa yli 8 tuntia vuorokaudessa ja toimistotyössä yli 7 tuntia 40 minuuttia vuorokaudessa tai keskimäärin yli edellä mainittujen määrien vuorokaudessa. Siitä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
3. Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään yleistyöajassa yli 38 tuntia 20 minuuttia viikossa ja toimistotyössä yli 37 ½ tuntia viikossa ja joka ei ole vuorokautista ylityötä. Siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

   Työvuoroluetteloa käytettäessä viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään yli työvuoroluetteloon merkityn edellä mainitun keskimääräisen viikoittaisen enimmäistyöajan ja joka ei ole vuorokautista ylityötä. Siitä maksetaan kultakin kolmen viikon ajanjaksolta kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityö jaksotyössä

4. Ylityötä on työ, jota tehdään yli työvuoroluetteloon merkityn työehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen viikoittaisen enimmäistyöajan. Siitä maksetaan kultakin kolmen viikon ajanjaksolta kahdeksaltatoista ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Esimerkki:
Työntekijän 6 viikon työvuoroluetteloon oli ensimmäisen 3 viikon työajaksi suunniteltu 120 t ja jälkimmäisen 3 viikon työajaksi 110 t, yhteensä 230 t. Työtä kuitenkin tehtiin ensimmäisen 3 viikon aikana 140 t ja jälkimmäisen 3 viikon aikana 115 t, yhteensä 255 t. Ylityötä syntyy ensimmäisen 3 viikon ajalta 18 t 50 % korotettuna ja 2 t 100 % korotettuna ja jälkimmäisen 3 viikon ajalta 5 t 50 % korotettuna, yhteensä 25 ylityötuntia.

Työaika ja ylityö arkipyhäviikoilla ja keskeytyvissä tasoittumisjaksoissa

5. Arkipyhät alentavat tasoittumisjakson ylityökynnystä 7 §:n mukaisesti, ellei arkipyhä ole 6 kohdan mukainen työaikaa lyhentävä poissaolopäivä.

Ennalta tiedetyt poissaolot

6. Ennen työvuoroluettelon vahvistamista tiedossa olevat työpäiviksi osuvat poissaolopäivät alentavat tasoittumisjakson ylityökynnystä keskimääräisen päivittäisen työajan verran (viikkotyöaika/viikoittaisten työpäivien lukumäärä).

	Keskimääräinen päivätyöaika, kun työtä keskimäärin 5 pv/vk
38 t 20 min viikkotunnin työaika	7 tuntia 40 minuuttia
37 ½ viikkotunnin työaika	7 tuntia 30 minuuttia
36 t 15 min viikkotunnin työaika	7 tuntia 15 minuuttia jne.

Soveltamisohje:
Ellei työvuorojen sijoittumista eri viikonpäiville tiedetä ennen työvuoroluettelon vahvistamista, oletetaan työvuorojen sijoittuvan maanantain ja perjantain välille ja tällöin maanantain ja perjantain väliset tiedossa olevat poissaolopäivät alentavat ylityökynnystä.

7. Kohdan 6 mukainen ylityökynnys on samalla työvuoroluetteloon suunniteltavan säännöllisen työajan määrä.

Yllättävät poissaolot

8. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot alentavat ylityökynnystä työvuoroluetteloon merkittyjen poissaolon vuoksi tekemättä jääneiden työtuntien mukaisesti.

10 § Palkan osittaminen

Kuukausipalkka ositetaan silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy kesken palkanmaksukauden sekä palkattomien poissaolojen yhteydessä. Osakuukauden palkka lasketaan kuukausipalkkaisella työntekijällä seuraavasti:

Ennalta tiedetyt poissaolot

1. Ennen työvuoroluettelon vahvistamista tiedossa olevien palkattomien poissaolojen yhteydessä osakuukauden palkka lasketaan tehtävien työpäivien suhteessa kuukauden normaaleihin työpäiviin. Arkipyhät rinnastetaan työpäiviin.

Soveltamisohje:
Ellei työvuorojen sijoittumista eri viikonpäiville tiedetä ennen työvuoroluettelon vahvistamista, oletetaan työvuorojen sijoittuvan maanantain ja perjantain välille ja tällöin osakuukauden palkka lasketaan työssäolojakson maanantain ja perjantain välisten päivien suhteessa kuukauden kaikkiin maanantain ja perjantain välisiin päiviin.

Esimerkki:
Kuukaudessa olisi normaalisti 21 työpäivää. Työntekijä anoo palkatonta vapaata viikoksi, johon sisältyy normaalisti 5 työpäivää. Osakuukauden palkka on 16/21 täydestä kuukausipalkasta. Lopputulos olisi sama, vaikka osa normaaleista työpäivistä olisi arkipyhiä, koska arkipyhät rinnastetaan työpäiviin.

Yllättävät poissaolot

2. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen tietoon tulevat palkattomat poissaolot alentavat palkkaa tekemättä jääneiden työtuntien verran.

Aiempi laskentasääntö

3. Mikäli jaksotyössä on aiemmin sovellettu kalenteripäiviin perustuvaa osakuukauden palkan ja ylityökynnyksen laskentasääntöä, voidaan paikallisesti sopia aiemman käytännön jatkamisesta.

11 § Tuntikohtaisten korvausten laskenta ja vaihto vapaaksi

1. Laskettaessa lisä- tai ylityökorvauksia tai muita tuntikohtaisia korvauksia (ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntaityö, varallaolo ja hälytystyö) saadaan työntekijän perustuntipalkka 38 tunnin 20 minuutin viikkotyöajan työssä jakamalla kuukausipalkka luvulla 163, 37 ½ tunnin viikkotyöajan toimistotyössä luvulla 160 ja 36 tunnin 15 minuutin viikkotyöajan toimistotyössä luvulla 153. Osa-aikatyössä jakajana on viikkotyöajan suhde kyseisen työaikamuodon täyden viikkotyöajan jakajaan.

   Esimerkki:
   Yleis- tai jaksotyössä osa-aikatyöntekijän sovittu työaika on 20t/vk. Hänen kk-palkan jakajansa on 20/38,333 x 163 = 85,04.

   Työntekijän perustuntipalkka saadaan jakamalla em. jakajilla työntekijän varsinainen säännöllinen kuukausipalkka. Se sisältää joka kuukausi samansuuruisina maksettavat taulukkopalkan palveluslisineen ja mahdollisine henkilö- tai tehtäväkohtaisine lisineen. Siihen ei lasketa mukaan tuntikohtaisia lisiä (ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntailisät) eikä luottamus*edustaja*- tai työsuojeluvaltuutetun palkkiota.

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.

3. Tuntikohtaiset korvaukset lasketaan korottamattomasta perustuntipalkasta ja työntekijä voi samanaikaisesti olla oikeutettu useammalla perusteella korotettuun palkkaan.

   Esimerkki:
   Sunnuntaina tehty iltatyö: Korotus 115 % (100 % + 15 %).

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.

12 § Sunnuntaityö

Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, pääsiäislauantaina, 2. pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, jouluaattona, joulupäivänä ja tapaninpäivänä tehtyä työtä, maksetaan sunnuntaityökorotuksena tehdyiltä tunneilta 100 %:lla korotettu perustuntipalkka.

Sunnuntaityökorotus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 20.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä lukuun ottamatta juhannus- ja jouluaattoa edeltäviä päiviä.

13 § Lauantaityö

Lauantaityöstä maksetaan lauantaityökorotuksena tehdyiltä tunneilta 25 %:lla korotettu perustuntipalkka 06.00–20.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Lauantaityökorotusta ei makseta sunnuntaityökorotukseen oikeutetulta ajalta.

14 § Ilta- ja yötyö

1. Kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tehdyiltä tunneilta 15 %:lla korotettu perustuntipalkka.
2. Kello 21.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tehdyiltä tunneilta 30 %:lla ja jaksotyössä 40 %:lla korotettu perustuntipalkka.

15 § Varallaolo ja hälytyskorvaus

1. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden on oltava kirjallisesti työntekijöiden tiedossa varallaoloa koskevaa sopimusta tehtäessä.
2. Jos työntekijä sopimuksensa mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan päivystysvalmiudessa, maksetaan hänelle varallaoloajalta 50 % hänen perustuntipalkastaan.
3. Muusta kuin asunnosta käsin tapahtuvasta varallaolosta suoritetaan tuntia kohden rahakorvaus, joka on varallaolon ja siihen liittyvän sidonnaisuuden mukaan 15–35 % työntekijän perustuntipalkasta.
4. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaolokorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavien korvausprosenttien mukaiseen vapaa-aikaan.

5. Hälytyskorvaus maksetaan, jos työntekijä työpaikalta jo poistuttuaan kutsutaan vapaa-aikanaan työhön ja työhön saapumisen pitää tapahtua viimeistään kuuden tunnin kuluessa hälytyksestä. Hälytyksen ja työhön tulemisen väliin jääviä yötunteja (kello 21–06) ei kuitenkaan oteta huomioon kuuden tunnin rajaa laskettaessa.

   Varallaoloaikana tapahtuvasta työhön hälyttämisestä ei makseta hälytyskorvausta.

   Esimerkki:
   Työntekijälle soitetaan kotiin illalla kello 20 ja pyydetään saapumaan työhön seuraavana aamuna kello 10. Hälytyksen ja työhön tulon väliin jää kello 21–06 välisten yötyötuntien ulkopuolelle 5 tuntia, joten hälytysraha maksetaan.

   Hälytyskorvauksen normaali määrä on 1.9.2023 lukien 28 € *ja 1.9.2026 alkaen 30 €*. Mikäli työhön lähtemisen pitää kuitenkin tapahtua välittömästi hälytyksen tapahduttua, on hälytyskorvauksen määrä 40 € *ja 1.9.2026 alkaen 42 €*. Mikäli työhön hälyttäminen merkitsee työntekijän työvuoroluetteloon merkityn työvuoron aloittamisen aikaistumista enintään tunnilla, on hälytyskorvauksen määrä 16 € *ja 1.9.2026 alkaen 17 €*.

   Velvollisuus hälytyskorvauksen maksamiseen ei koske lisätöiden tarjoamista tarvittaessa työhön kutsuttaville osa-aikatyöntekijöille.

16 § Kielilisä

1. Jos työnantaja edellyttää työntekijältä muun kuin suomen tai ruotsin kielen sujuvaa hallintaa tai viittomakielen hallintaa maksaa työnantaja kielilisää 1.9.2023 lukien 25–51 euroa *ja 1.9.2026 alkaen 27–54 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.

   Työntekijä säilyttää oikeutensa mahdolliseen tätä korkeampaan kielilisään lisän entisten antoedellytysten ollessa voimassa.

2. Kielilisää myönnetään anomuksesta. Selvityksenä kielitaidosta on esitettävä yliopiston, korkeakoulun tai oppikoulun asianomaisen kielen lehtorin tai tunnetun ulkomaisen oppilaitoksen antama enintään kaksi vuotta vanha todistus. Lisän maksaminen lakkaa myöntämisedellytysten lakatessa.

17 § Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa valtion matkustussääntöä.

Usean työpisteen työssä noudatetaan lisäksi TES:n liitteenä (s. 93) olevan pöytäkirjan periaatteita.

Jos työpaikalla on noudatettu kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verottomien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä, voidaan käytäntöä edelleen jatkaa tai paikallisesti sopien siirtyä siihen, jos aiemmin on noudatettu valtion matkustussääntöä.

18 § Vuosiloma

Vuosiloman kertyminen

1. *Vuosiloman kertymisessä on* 1.4.2022 alkaen ansaittavissa vuosilomissa *siirrytty* vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk).

   Lomapäiviä ovat maanantain ja perjantain väliset päivät lukuun ottamatta TES:n 7 §:n mukaisia arkipyhiä. *Kun työntekijän vuosilomaviikko päättyy perjantaihin, tämän jälkeinen lauantai ja sunnuntai suunnitellaan työvuorolistaan vapaapäiviksi.*

   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.

2. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:

   A. **Lomataulukkoa A** sovelletaan, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.

   B. **Lomataulukkoa B** sovelletaan, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden nykyisellä työnantajalla.

   C. **Lomataulukkoa C** sovelletaan, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta.

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

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

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

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

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

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.

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

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

TES:n tasoa korkeamman lomaoikeuden tai säästövapaiden muuntaminen

3. Työntekijään sovellettu tämän TES:n tasoa korkeampi lomaoikeus ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan 5 pv/vk lomapäivälaskentaan 6 pv/vk arkipäivälaskennasta alla olevan taulukon mukaisesti.

   Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85.

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

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

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.

Soveltamisohje:

1. Vuosiloman antamisajankohta
Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivat 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.

Soveltamisohje:
Lomien jakaminen ilman sopimista edellyttää lisäksi, että mahdollinen erittäin poikkeuksellinen tarve lomien jakamiseen on käyty etukäteen perusteluineen läpi luottamus*edustajan* ja kunkin työntekijän kanssa tai luottamus*edustajan* puuttuessa yhdessä työntekijöiden kanssa ja kunkin työntekijän kanssa.

Lisäksi on huomioitava kohdan 3 periaatteet työntekijöiden toiveiden kuulemisesta ja mahdollisuuksien mukaan niiden huomioonottamisesta ja tasapuolisuudesta lomien sijoittamisessa.

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 määräämistä 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.

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.

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

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 oheista kerrointaulukkoa.

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

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

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Jos työntekijän vuosilomapalkka tai lomakorvaus määräytyy prosenttiperusteisena, määräytyy vuosilomalaskennassa käytettävä prosentti oheisen 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 + lisä-loma-pv:t						13	15	16	18	20	21	23
Prosentti						10,*14* %	10,*14* %	10,*14* %	10,*14* %	10,*14* %	10,*14* %	10,*14* %

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 + lisä-loma-pv:t						15	18	20	22	24	26	28
Prosentti						12,*64* %	12,*64* %	12,*64* %	12,*64* %	12,*64* %	12,*64* %	12,*64* %

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
Prosentti	11,50 %	11,88 %	12,07 %	12,26 %	12,45 %	12,64 %	12,83 %	13,02 %	13,21 %	13,40 %	13,59 %	13,78 %
Lomapv:t + lisä-loma-pv:t						18	20	23	25	28	30	33
Prosentti						13,78 %	13,97 %	14,16 %	14,35 %	14,54 %	14,73 %	14,92 %

9. Lomapalkan maksaminen

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

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

19 § Lomaraha

1. Työnantajan siirryttyä 5/vk lomapäivälaskentaan työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen 18 § 7 tai 8 kohdan tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei kuitenkaan makseta 18 § 2 d kohdan mukaan määräytyvistä lisälomapäivistä.

Lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei *paikallisesti sovita sen maksuajankohdasta toisin.*

Esimerkki:
Työntekijä on ansainnut lomaa 25 lomapäivää. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8 % lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomaraha on 50 % x 25/21 x 8 %:lla korotettu kesäkuun säännöllinen kuukausipalkka (tilapäisiä muutoksia tai palkattomia poissaoloja ei oteta huomioon). Työsuhteen päättyessä lomaraha lasketaan työsuhteen päättymishetken kuukausipalkan perusteella.

Mikäli työntekijän lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti tai vuosilomalain 10 § 4 momentin mukaisissa muutostilanteissa lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan perusteella, on lomarahan suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta 18 § 2. d-kohdan mukaan määräytyvää lisälomapäiväosuutta.

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.

3. Lomaraha maksetaan myös lomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Tämä ei kuitenkaan koske työntekijää, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai päättää määräaikaisen työsuhteen työsopimuslain vastaisesti tai jonka työsuhde on todettu purkautuneeksi työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisen työstä poisjäännin vuoksi.

20 § Sairausajan palkka

1. Jos työntekijä työnteon alettua estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, maksaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa työsuhteen keskeytymättömän keston perusteella kultakin poissaolojaksolta seuraavasti:

Työsuhteen pituus	**Sairausajan palkanmaksujakso**
alle 1 kuukausi	Sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää (50 % palkasta)
1 kuukausi–alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää (täysi palkka)
3–5 vuotta	35 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 5–10 vuotta	42 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 10 vuotta	56 kalenteripäivää (täysi palkka)

Milloin poissaolon syy on työntekijän työtehtävissä sattunut tapaturma, työntekijää työtehtävissä kohdannut väkivalta tai ammattitauti on sairausajan palkanmaksujakso 90 kalenteripäivää.

2. Jos sama sairaus uusiutuu 15 kalenteripäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi poissaolojakso.

3. 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.

4. 6 §:n 6 kohdan mukaisessa vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy 20 §:n mukaisesti, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä.

   Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt.

5. Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee sairauspäivärahan itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viivytyksettä.

   Sama periaate koskee muitakin lakimääräisiä päivärahoja.

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

6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

7. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä.

   Sairausepidemian aikana ja tilanteessa, jossa lääkärin vastaanottoaikoja ei ole saatavilla, voidaan hyväksyttävänä selvityksenä pitää työterveyshoitajan tai

terveydenhoitajan antamaa sairauslomatodistusta lyhytaikaisesta 1–3 kalenteripäivää kestävästä poissaolosta.

Työnantaja voi perustellusta syystä nimetä käytettävän lääkärin ja tällöin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

21 § Lääkärintarkastukset ja rokotukset

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

    A. Työntekijä käy sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuvälineen (esim. silmälasit) määräämiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa.

    B. Raskaana oleva työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa kuten neuvolatarkastuksissa, joissa seurataan raskaana olevan työntekijän tai sikiön terveydentilaa.

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

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

22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Mikäli työntekijä on poissa työstä seuraavassa mainittujen työntekijän työpäiväksi sattuvien tapahtumien vuoksi, ei tällainen poissaolo vähennä työntekijän palkkaa tai vuosilomaa. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on enintään yksi päivä paitsi lapsen äkillisen sairastapauksen yhteydessä.

    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.

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken.

B. Muun perheenjäsenen äkillinen hoitoa vaativa sairastuminen. Poissaolon syy on vaadittaessa todistettava lääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä ja vaadittaessa on annettava selvitys hoidon välttämättömyydestä.

C. Perheenjäsenen kuolema.

D. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset, *siunaustilaisuus tai uurnan lasku*.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös *adoptio-* ja kasvattilapsi.

Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän perheenjäseniä sekä vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, *sisaruksia* ja avio- tai avopuolison vanhempia.

E. Omat vihkiäiset.

F. Omat 50- ja 60-vuotispäivät.

G. Asevelvollisen kutsuntatilaisuus.

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.

3. Vapaaehtoiseen asepalveluun astuvalle naispuoliselle työntekijälle annetaan palkatonta vapautta asepalvelun ajaksi. Tältä ajalta ei kerry työsuhteeseen perustuvia etuuksia.

4. Kunnanvaltuuston ja -hallituksen tai lainmukaisen vaalilautakunnan kokoukseen osallistumisesta aiheutuva ansionmenetys korvataan tällaisen luottamuselimen jäsenelle.

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

6. Tämän pykälän mukaisesta poissaolosta on työntekijän ilmoitettava viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

23 § 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 työsuhteessa vähintään kolme kuukautta ennen vanhempainvapaan alkua.

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.

Työntekijällä on oikeus raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaan myös, jos hän jää perhevapaalle kesken opintovapaalaissa säädetyn opintovapaan edellyttäen, että työntekijällä olisi työssä ollessaan ollut oikeus työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti palkkaan perhevapaan ajalta.

Opintovapaa keskeytyy työntekijän jäädessä työsopimuslain mukaiselle raskaus- ja/tai vanhempainvapaalle.

Työntekijän on ilmoitettava perhevapaastaan työnantajalle työsopimuslain 4 luvun 3 a pykälän mukaista ilmoitusaikaa noudattaen.

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.

24 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

25 § Suojavaatetus

Työntekijälle, joka pääsääntöisesti työskentelee likaisissa tai vaatetusta kuluttavissa tehtävissä annetaan asianmukainen suojavaatetus ja työturvallisuuden edellyttämä suojavarustus. Työnantaja kustantaa näiden hankinnan ja huollon. Suojavaatetuksesta voidaan sopia paikallisesti.

Soveltamisohje:
Tässä pykälässä käytettävällä termillä suojavaatetus ei tarkoiteta työturvallisuuslain mukaisia suojavaatteita, jotka katsotaan henkilönsuojaimiksi. Työturvallisuuslainsäädännön edellyttämistä henkilönsuojaimista ei voida sopia paikallisesti.

26 § Luottamus*edustaja*

1. Yrityksen järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamus*edustaja* ja varaluottamus*edustaja* toimimaan heidän valtuuttamanaan asioissa, jotka koskevat tämän työehtosopimuksen tulkintaa tai muita työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä.
2. Muilta osin noudatetaan allekirjoittajajärjestöjen välistä luottamus*edustaja*sopimusta.

27 § Koulutus ja työhyvinvointi

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

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että työntekijän henkilökohtaisen ammattitaidon ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeita tulee tarkastella työntekijän ja esi*henkilön* välillä vuosittain.

28 § Kokoontuminen työpaikoilla

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työnantajan osoittamissa sopivissa tiloissa työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

A. Kokouksen pidosta työpaikalla on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

B. Kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaa kokouksen järjestäjä.

C. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

29 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja perii työntekijän antamalla valtuutuksella tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön jäsenmaksut työntekijän palkasta ja tilittää ne liiton tilille ohjeiden mukaisesti. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä todistus pidätetystä summasta.

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

31 § Paikallinen sopiminen

Tämän työehtosopimuksen määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin paikallisen sopimisen menettelytapojen (s. 66) mukaisesti.

32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työehtosopimuksen tulkintaan ja soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä työntekijä keskustelee ensin esi*henkilönsä* kanssa.

Paikalliset neuvottelut:

Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai luottamuse*dustajan* kanssa. Neuvottelut aloitetaan ja käydään ilman aiheetonta viivytystä.

Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan erimielisyyskohdista ja osapuolten kannoista perusteluineen *paikallisen tason erimielisyys*muistio, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Siihen liitetään asiaa koskevat liitteet ja *erimielisyys*muistio allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.

> ***Soveltamisohje:***
> *Työehtosopimuksen liitteenä on mallipohja paikallisen tason erimielisyysmuistiolle.*

Liittoneuvottelut:

Asian jäädessä erimieliseksi paikalliset osapuolet voivat jättää asian liittojen ratkaistavaksi.

Työtuomioistuin:

Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

33 § Voimassa olevat etuudet

Tämä työehtosopimus ei koske sellaisia työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvia etuisuuksia, joista on erikseen toimiehto- tai työehtosopimuksesta poiketen sovittu.

34 § Työrauha

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

35 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.1.2026–30.4.2028 jatkuen sen jälkeen aina vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

Lisäksi työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään 30.4.2027 allekirjoituspöytäkirjassa sovitulla tavalla.

Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksen keskeisestä sisällöstä muistio vastapuolille.

Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut on jonkun sopijapuolen toimesta todettu päättyneiksi.

Helsingissä 27. päivänä helmikuuta 2026
Hyvinvointiala *Hali* ry
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry
Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry

Helsingissä 2. päivänä maaliskuuta 2026
Liityntäpöytäkirjalla Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry

Palkkasopimus

1§ Palkat

1. Työehtosopimuksen piirissä oleville työntekijöille maksetaan palkkaa vähintään alan palkkaryhmittelyn, palkkasopimuksen ja siirtymäsäännösten mukaisesti.
2. Mikäli työntekijä tekee sellaista työtä, jonka nimikettä tai soveltuvaa työnkuvausta ei löydy palkkaryhmittelystä, noudatetaan lähinnä vastaavan tehtävän ja työssä edellytettävän koulutustason mukaista palkkaryhmää.
3. Työntekijän työ kuuluu siihen palkkaryhmään, jonka mukaisia tehtäviä hän lähinnä suorittaa.

   3.1 Tehtäväkohtainen vähimmäispalkka palkkaryhmän perustyössä:

   Palkkaryhmän perustyössä palkka määräytyy vähintään ryhmän vähimmäispalkkaluokan perusteella.

   3.2 Tehtäväkohtainen lisä perustyötä vaativammassa työssä:

   Työntekijän palkan tasoon vaikuttaa hänen työtehtäviensä vaativuus. Mikäli työntekijän työtehtävät ovat selvästi kyseisen palkkaryhmän perustyötä vaativammat, vastuullisemmat tai edellyttävät erityistä koulutusta tai kokemusta, tulee tämä huomioida joko vähimmäispalkkaluokkaa korkeampana G-palkkaluokkana tai euromääräisenä tehtäväkohtaisena lisänä.

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

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

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

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

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

Esimerkkitehtäviä, jotka voivat sijoittua yhteen tai useampaan palkkaryhmään:

Työmenetelmien tai järjestelmien kehittämisvastaava, lääkehoitovastaava, saattohoitovastaava, hygieniavastaava.

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

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

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, ettei palkkausjärjestelmän tavoitteena ole se, että työntekijät aina lähtökohtaisesti sijoitettaisiin palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokkaan ja vain poikkeuksellisesti sovellettaisiin ylempiä palkkaluokkia.

Ylempien palkkaluokkien käyttö on mahdollista myös muissa kuin perustyötä selvästi vaativammissa, vastuullisemmissa tai erityistä koulutusta ja kokemusta edellyttävissä töissä.

Työntekijän G-palkkaluokka voi ylittää kyseisen palkkaryhmän G-palkkaluokat.

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

Selvityksen yhteydessä kuullaan luottamuse*dustajan* näkemyksiä asiassa. Luottamuse*dustaja* voi niin harkitessaan esittää neuvotteluita sovellettavien tehtäväkohtaisten lisien perusteista. Neuvotteluiden jäädessä erimielisiksi, päättää työnantaja sovellettavat tehtäväkohtaiset lisät. Erimielinen neuvottelutulos voidaan saattaa liittojen välille neuvoteltavaksi työehtosopimuksen 32 §:n mukaisesti.

4. Henkilökohtainen pätevyyslisä

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

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

5. Saatavuuslisä

Työvoiman saatavuuden perusteella voidaan maksaa paikkakuntakohtaista tai yksikkökohtaista saatavuuslisää.

6. Laatupalkkio

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

2 § Paikkakuntakalleusluokittelu

1. Työehtosopimuksessa on palkkataulukot pääkaupunkiseudulle (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen) sekä muulle Suomelle (muut I ja II paikkakuntaluokan mukaiset kunnat).

3 § Palveluslisät

1. Työntekijän työehtosopimuksen mukainen peruspalkka nousee oheisen palkkataulukon mukaisesti 5, 8 ja 11 palveluslisään oikeuttavan palvelusvuoden jälkeen.

(Kokemuslisäportaiden suuruudet vaihtelevat G-palkkatasosta ja palveluslisäportaasta riippuen vajaasta 3 %:sta vajaaseen 5 %:iin peruspalkasta laskettuna.)

2. Työnantajan ja työntekijän tulee työsuhteen alussa työsopimusta tehtäessä käydä läpi työntekijän mahdollinen palveluslisään oikeuttava palvelusaika. Työntekijän on tällöin esitettävä tarvittavat palvelustiedot ennen lisän myöntämistä. Työsuhteen jatkuessa seuraavat lisät myönnetään työnantajan toimesta. Oikeus palveluslisään alkaa oikeuden saavuttamista seuraavan kuukauden alusta.

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 terveyspalvelualan hoiva-, hoito- ja ohjaustyötä, 2. keittiötyötä, *3*. kiinteistötyötä ja *4*. toimistotyötä.

   Soveltamisohje:
   Tätä samankaltaisen työn muuttunutta määritelmää on velvollisuus soveltaa viimeistään 1.7.2022 alkaen. Sitä ei sovelleta takautuvasti tätä edeltävään aikaan.

   1.2.2000 jälkeen tehtävä samankaltainen tai omalle työnantajalle tehty keskimäärin alle 19 tuntia viikossa oleva osa-aikatyö tai 14 työpäivää lyhyemmät työsuhteet tulee huomioida palveluslisään oikeuttavaksi siinä suhteessa kuin niiden työaika on täyteen työaikaan. Niiden vaikutusta huomioitaessa on riittävää, että työnantaja muodostaa oikeaa suuruusluokkaa olevan arvion siitä, monenko kuukauden täysiaikaista palveluslisäkertymää työntekijän osa-aika- ja tilapäistyöt vastaavat.

   Saman periaatteen mukaisesti voidaan ottaa huomioon myös ennen 1.2.2000 tehty osa-aika- ja tilapäistyö.

4. Mikäli työntekijällä on muuta kuin samankaltaisen työn työkokemusta, voidaan se lukea palveluslisään oikeuttavaksi siltä osin kuin työnantaja arvioi sen kartuttavan työntekijän pätevyyttä työhön.

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

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.

2. Alle 25-vuotiaan kesätyöntekijän kanssa voidaan sopia 15.5.–15.9. väliseksi ajaksi kesätyöpalkasta, jonka suuruus on vähintään 75 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta. Tätä määräystä ei sovelleta, jos kesätyöntekijäksi palkataan ammattitaitoinen sijainen.

3. **A)** Työehtosopimusosapuolet haluavat osaltaan edistää työvoimatoimiston palkkatukeen oikeutettujen syrjäytymisvaarassa olevien vaikeasti työllistettävien pitkäaikaistyöttömien työhön sijoittumismahdollisuuksia.

   Tällaisen työntekijän kanssa, jolla työsuhdetta edeltää vähintään 12 kuukauden yhdenjaksoinen työttömyysjakso, voidaan sopia enintään 6 kuukauden ajaksi palkasta, jonka suuruus on vähintään 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta.

   Tällaisella sopimuksella pyritään henkilön elämänhallinnan vahvistamiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen työtä tehden sekä työkuntoa ja työvalmiuksia parantaen.

   B) Alle 25-vuotiaan työntekijän kanssa, jolla on alle kuusi kuukautta palveluslisään oikeuttavaa työkokemusta ja vähintään kuusi kuukautta työttömyyttä viimeisen vuoden kuluessa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden ajaksi palkasta, jonka suuruus on vähintään 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta.

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.

   Työnantajan on kirjallisesti esitettävä perusteet vähimmäispalkkaluokkaa alemman palkkaportaan käytölle keskusteltuaan ensin asiasta luottamus*edustajan* kanssa tai luottamus*edustajan* puuttuessa työntekijöiden kanssa yhdessä.

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

5 § Osa-aikaiset työntekijät

1. Kuukausipalkkaisen osa-aikatyöntekijän kuukausipalkka määräytyy hänen kanssaan sovitun viikkotyöajan ja vastaavaan työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaisen enimmäisviikkotyöajan suhteessa.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Aiemmin TES:issä olleen keskimäärin alle 19 t viikossa työskennelleen korotetun osa-aikakuukausipalkan piirissä olleen työntekijän palkka entisessä osa-aikatyössä ei voi laskea, vaikka kyseinen määräys on TES:istä poistunut.

2. Tuntipalkkaisen osa-aikatyöntekijän tuntipalkka lasketaan jakamalla vastaavaan työhön sovellettava kuukausipalkka työehtosopimuksen 11 §:n mukaisella jakajalla.

6 § Sijaisuus

1. Työntekijän hoitaessa sijaisena hänen normaalityötään korkeapalkkaisempaa työtä tehden olennaisen osan työhön kuuluvista tehtävistä maksetaan hänelle palkka vähintään sijaistyön työehtosopimuksen mukaisen palkkaluokan mukaisesti kaksi viikkoa ylittävältä sijaisuusajalta ja vuosilomasijaisuuksissa kuukauden ylittävältä sijaisuusajalta.
2. Työntekijän hoitaessa omat työnsä ja sen ohella sopimuksen mukaan olennaisen osan toisen työntekijän tehtävistä maksetaan hänelle kaksi viikkoa ylittävältä sijaisuusajalta ja vuosilomasijaisuuksissa kuukauden ylittävältä sijaisuusajalta korotettua palkkaa, jonka suuruus sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä ennen sijaisuutta. Korvauksen tulee ylittää 1 kohdan mukaisesti vastaavassa sijaisuustehtävässä maksettava korvaus.
3. Puolen vuoden kuluessa tehtävät sijaisuudet lasketaan yhteen, kahden viikon tai kuukauden ylittymistä arvioitaessa.

7 § Suojatyö

Tämä sopimus ei koske suojatyötä.

8 § Voimassaolo

Tämä palkkasopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä.

Helsingissä *27.* päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

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 luottamus*edustajansa* 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.
5. Mikäli siirtymäsääntöjen mukaiset palkankorotukset tämän kohdan mukaisine palkkaluokkatarkistuksineen johtaisivat yli 6 %:n palkankorotukseen jonkun työntekijän osalta, voidaan yli 6 %:n palkankorotusosuuden maksamisen aloittamista siirtää enintään kuuden kuukauden päähän sosiaalipalvelualan palkkausjärjestelmään siirtymisestä.
6. Palkkaryhmien yläpuolisia ovat ne työntekijät, joiden siirtymähetken palkka ylittää palkkaluokan G 32 mukaisen palkan.

   Palkkaryhmien yläpuolisen työehtosopimuksen piirissä olevan työntekijän palkkaus maksetaan henkilökohtaisena palkkana, jota korotetaan samojen periaatteiden mukaisesti kuin palkkaryhmittelyn piirissä olevien.

2 § Palveluslisien laskenta

1. Palveluslisään oikeuttava palvelu lasketaan sosiaalipalvelualan palkkausjärjestelmään siirtymiseen asti entisen käytännön mukaisesti. Hyväksi luettava palvelusaika ei kuitenkaan saa alittaa sosiaalipalvelualan laskentatavan mukaista palvelusaikaa.

Sen jälkeen siirrytään sosiaalipalvelualan mukaiseen laskentatapaan. Tällöin työntekijän hyväksi luetaan ne palvelusvuodet, jotka hänen hyväkseen työsuhteessa on aiemmin luettu tai olisi tullut lukea.

3 § Palkkatakuu ja lisät

1. Kenenkään työntekijän palkkaa ei alenneta palkkausjärjestelmän muutoksen vuoksi. Muutoin työntekijän vähimmäispalkka ja palkanlisät määräytyvät jatkossa uuden palkkausjärjestelmän mukaisesti.
2. Syrjäseutu, kylmänalueen, saaristolisien ja vastaavien työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen liittymättömien lisien euromäärät muuttuvat osaksi työntekijän henkilökohtaista palkkaa.
3. Työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvat lisät maksetaan edelleen entisen käytännön mukaisesti.
4. Mahdolliset määräajaksi myönnetyt lisät päättyvät alkuperäisen sopimuksen mukaisesti.
5. Mikäli työntekijän palkkaluokkaa nostetaan, voidaan taulukkopalkkojen yli maksettavasta lisästä luopua osittain tai kokonaan kuitenkin enintään palkkaluokkakorotuksen määrällä sikäli kuin lisään ei enää ole perusteita.
6. Työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvat lisät säilyvät voimassa myös työntekijän saavuttaessa uuden palveluslisäportaan. Muilla perusteilla syntyneitä taulukkopalkkojen ylitteitä voidaan uusi palveluslisäporras saavutettaessa pienentää enintään palveluslisäkorotuksen verran, ellei ylitettä ole sovittu tai sovita säilytettäväksi.

4 § Voimassaolo

1. Nämä palkkasopimuksen siirtymäsäännöt ovat voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyvät ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä.

Helsingissä *27.* päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

Sosiaalipalvelualan palkkaryhmittely

(Palkkasopimuksen 1 §:ssä (s. 49) on periaatteet palkkaryhmiin sijoittumiselle ja vähimmäispalkkojen käytölle ja ylittämiselle)

A Palkkaryhmä (avustavat tehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.8.2025 G15A, *1.9.2026 alkaen G16A*

Työ ei edellytä ammatillista koulutusta. Tiedot ja taidot saadaan työssä annettavalla opastuksella. Selvät työohjeet ja rutiinit.

Esimerkkitehtäviä:

- hoito- ja palveluhenkilöstö (h&p): hoitoapulainen
- keittiö- ja kiinteistöhenkilöstö (k&k): keittiöapulainen, laitosapulainen, siivooja
- hallintohenkilöstö (hal): avustavat toimistotyöt, postitus, asioilla käynti.

B Palkkaryhmä (perustehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.8.2025 G17B, *1.9.2026 alkaen G18B*

Tiedot ja taidot saadaan työkokemuksen tai lyhyiden kurssien kautta. Työ perustuu määriteltyihin toimintaohjeisiin mutta tehtävänratkaisut yksilöllisempiä kuin A-palkkaryhmässä.

Esimerkkitehtäviä:

- (h&p): hoiva-avustaja, kotiavustaja, koulunkäyntiavustaja, leiriohjaaja
- (k&k): keittäjä, keittiö-/ruokahuoltotyöntekijä, laitoshuoltaja, emäntä hyvin pienissä alan yksiköissä, talonmies, vahtimestari
- (hal): toimistotyöntekijä, puhelinvaihteenhoitaja, tavanomaiset laskutus- ym. toimiston rutiinityöt, vastuu kopiopalveluista, postinkulusta, puhelinpalvelusta.

C Palkkaryhmä (ammattitehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.9.2023 alkaen G20C

Työ edellyttää vähintään ammatillista perustutkintoa taikka vastaavia tietoja ja taitoja. Työ on vaihtelevaa ja se suoritetaan itsenäisesti säännösten ja/tai yleisohjeiden mukaan. Työ muodostuu itsenäisistä osa-alueista.

Esimerkkitehtäviä:

- (h&p): lähihoitaja, perushoitaja, kuntohoitaja, kodinhoitaja, mielenterveyshoitaja, kehitysvammaisten hoitaja, askartelunohjaaja, vapaa-ajanohjaaja
- (k&k): emäntä, laitosmies, ammattimies, varastonhoitaja, siivousesi*henkilö*
- (hal): vastuu laskutuksesta ja perinnästä, vastuu palkanlaskennasta, vastuu alan pienen yksikön kirjanpidosta.

D Palkkaryhmä (vaativat ammattitehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.8.2025 G23D*, 1.9.2026 alkaen G24D*

Työ edellyttää vähintään ammattikorkeakoulun/opistoasteen tutkintoa taikka vastaavia tietoja ja taitoja. Työ perustuu itsenäisiin ratkaisuihin annetun toimivallan puitteissa. Työ on itsenäinen tehtäväkokonaisuus.

Esimerkkitehtäviä:

- (h&p): sairaanhoitaja, sosionomi (AMK), sosiaaliohjaaja, sosiaalikasvattaja, geronomi, kehitysvammaisten ohjaaja, kuntoutusohjaaja, toimintaterapeutti, fysioterapeutti
- (k&k): ravitsemuspäällikkö
- (hal): vastuu alan suuren yksikön kirjanpidosta ja tilinpäätöksen laadinnasta, vastuu alan suuren yksikön rahaliikenteestä ja alakassojen toiminnasta.

E Palkkaryhmä (erikoistehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.8.2024 alkaen G25E

Työ edellyttää vähintään ammattikorkeakoulun/opistotason tutkintoa, usein korkeakoulututkintoa taikka vastaavia tietoja ja taitoja. (Mikäli työntekijällä on työn edellyttämä ylempi korkeakoulututkinto, on vähimmäispalkkaluokka

F-palkkaryhmän mukainen). Työ suoritetaan itsenäisesti toiminnan suunnitteluun tai asiantuntija-asemaan perustuen ja siihen voi sisältyä toiminnallista, taloudellista tai henkilöstövastuuta.

Esimerkkitehtäviä:

- (h&p): esi*henkilö*tehtävät tai alan teoreettista hallintaa edellyttävät asiantuntijatehtävät, osaston-/vastaava hoitaja/vastaava ohjaaja (esi*henkilö*asema), lastenkodin johtaja, sosiaalityöntekijä, sosiaaliterapeutti
- (k&k): edellisiä palkkaryhmiä vaativammat ja vastuullisemmat keittiö- ja kiinteistötehtävät
- (hal): vastuu koko toimiston toiminnasta ja taloudenhoidosta muissa kuin alan pienissä yksiköissä.

F Palkkaryhmä (vaativat erikoistehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.9.2023 alkaen G28F

Työ edellyttää korkeakoulututkintoa taikka vastaavia tietoja ja taitoja. Työ suoritetaan itsenäisesti toiminnon johtamiseen tai asiantuntija-asemaan perustuen ja siihen sisältyy merkittävää toiminnallista, taloudellista tai henkilövastuuta tulosvastuulla.

Esimerkkitehtäviä:

- (h&p): vaativat johtotehtävät tai alan teoreettista hallintaa edellyttävät erityisen vaativat asiantuntijatehtävät, lastenkodin johtaja, hoitotyön johtaja, osaston-/vastaava hoitaja/vastaava ohjaaja, johtava sosiaalityöntekijä (em. tehtävissä esi*henkilö*asema ja tulosvastuu alan isoissa yksiköissä).

Sosiaalipalvelualan G-palkkataulukot *1.8.2025, 1.9.2026 ja 1.9.2027*

Pääkaupunkiseutu, taulukkopalkat 1.8.2025

Palkkaryhmä	*Palkkaluokka*	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	*G15A*	*2 101,48 €*	*2 171,10 €*	*2 240,57 €*	*2 311,81 €*
	G16	*2 101,48 €*	*2 171,10 €*	*2 250,90 €*	*2 334,54 €*
B	*G17B*	*2 239,95 €*	*2 313,51 €*	*2 388,94 €*	*2 464,09 €*
	G18	*2 239,95 €*	*2 313,51 €*	*2 388,94 €*	*2 479,91 €*
	G19	*2 239,95 €*	*2 318,51 €*	*2 409,31 €*	*2 502,37 €*
C	*G20C*	*2 449,58 €*	*2 516,57 €*	*2 583,73 €*	*2 649,79 €*
	G21	*2 476,47 €*	*2 580,51 €*	*2 686,63 €*	*2 796,04 €*
	G22	*2 495,24 €*	*2 601,17 €*	*2 710,46 €*	*2 825,05 €*
D	*G23D*	*2 762,58 €*	*2 845,05 €*	*2 927,59 €*	*3 011,25 €*
	G24	*2 762,58 €*	*2 845,05 €*	*2 927,59 €*	*3 016,00 €*
E	*G25E*	*2 978,31 €*	*3 067,54 €*	*3 157,87 €*	*3 248,15 €*
	G26	*2 978,31 €*	*3 096,87 €*	*3 237,85 €*	*3 378,61 €*
	G27	*2 986,09 €*	*3 126,48 €*	*3 267,97 €*	*3 410,00 €*
F	*G28F*	*3 335,33 €*	*3 437,39 €*	*3 538,52 €*	*3 638,63 €*
	G29	*3 335,33 €*	*3 441,64 €*	*3 598,75 €*	*3 756,13 €*
	G30	*3 644,35 €*	*3 818,82 €*	*3 993,26 €*	*4 168,23 €*
	G31	*3 832,65 €*	*4 016,44 €*	*4 200,76 €*	*4 384,24 €*
	G32	*4 087,91 €*	*4 284,02 €*	*4 481,27 €*	*4 678,80 €*

Muu Suomi, taulukkopalkat 1.8.2025

Palkkaryhmä	*Palkkaluokka*	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	*G15A*	*2 084,63 €*	*2 153,64 €*	*2 221,87 €*	*2 292,48 €*
B	*G17B*	*2 210,28 €*	*2 281,71 €*	*2 356,09 €*	*2 429,61 €*
	G18	*2 210,28 €*	*2 281,71 €*	*2 356,09 €*	*2 444,82 €*
C	*G20C*	*2 415,76 €*	*2 481,74 €*	*2 547,18 €*	*2 612,33 €*
	G21	*2 441,78 €*	*2 544,39 €*	*2 648,90 €*	*2 756,82 €*
	G22	*2 460,27 €*	*2 564,68 €*	*2 672,39 €*	*2 785,40 €*
D	*G23D*	*2 723,92 €*	*2 805,23 €*	*2 886,47 €*	*2 969,00 €*
	G24	*2 723,92 €*	*2 805,23 €*	*2 886,47 €*	*2 990,35 €*
E	*G25E*	*2 952,96 €*	*3 041,41 €*	*3 130,97 €*	*3 220,52 €*
	G26	*2 952,96 €*	*3 053,54 €*	*3 192,51 €*	*3 331,25 €*
	G27	*2 960,59 €*	*3 099,80 €*	*3 240,10 €*	*3 380,91 €*
F	*G28F*	*3 288,67 €*	*3 389,27 €*	*3 488,98 €*	*3 587,66 €*
	G29	*3 288,67 €*	*3 412,24 €*	*3 568,01 €*	*3 724,03 €*
	G30	*3 613,24 €*	*3 786,16 €*	*3 959,09 €*	*4 132,60 €*
	G31	*3 799,89 €*	*3 982,09 €*	*4 164,85 €*	*4 346,52 €*
	G32	*4 052,95 €*	*4 247,32 €*	*4 442,75 €*	*4 638,50 €*

Pääkaupunkiseutu, taulukkopalkat 1.9.2026

Palkkaryhmä	*Palkkaluokka*	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	*G16A*	*2 168,73 €*	*2 240,58 €*	*2 312,27 €*	*2 397,57 €*
B	*G18B*	*2 309,39 €*	*2 385,23 €*	*2 463,00 €*	*2 546,87 €*
	G19	*2 309,39 €*	*2 385,23 €*	*2 474,36 €*	*2 569,93 €*
C	*G20C*	*2 527,97 €*	*2 603,81 €*	*2 679,64 €*	*2 758,01 €*
	G21	*2 543,33 €*	*2 650,18 €*	*2 759,17 €*	*2 871,53 €*
	G22	*2 562,61 €*	*2 671,40 €*	*2 783,64 €*	*2 901,33 €*
D	*G24D*	*2 850,98 €*	*2 936,51 €*	*3 022,04 €*	*3 110,42 €*
E	*G25E*	*3 073,62 €*	*3 165,82 €*	*3 258,92 €*	*3 353,31 €*
	G26	*3 073,62 €*	*3 180,49 €*	*3 325,27 €*	*3 469,83 €*
	G27	*3 073,62 €*	*3 210,89 €*	*3 356,21 €*	*3 502,07 €*
F	*G28F*	*3 442,06 €*	*3 547,39 €*	*3 651,75 €*	*3 755,29 €*
	G29	*3 442,06 €*	*3 547,39 €*	*3 695,92 €*	*3 857,55 €*
	G30	*3 742,75 €*	*3 921,93 €*	*4 101,08 €*	*4 280,77 €*
	G31	*3 936,13 €*	*4 124,88 €*	*4 314,18 €*	*4 502,61 €*
	G32	*4 198,28 €*	*4 399,69 €*	*4 602,26 €*	*4 805,13 €*

Aiemmin käytössä olleet palkkaluokat ovat muuttuneet seuraavasti:

- *G15A on yhdistetty G16 kanssa ja palkkaluokan uusi nimi on G16A*
- *G17B on yhdistetty G18 kanssa ja palkkaluokan uusi nimi on G18B*
- *G23D on yhdistetty G24 kanssa ja palkkaluokan uusi nimi on G24D*

Muu Suomi, taulukkopalkat 1.9.2026

Palkkaryhmä	*Palkkaluokka*	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	*G16A*	*2 151,34 €*	*2 222,56 €*	*2 292,97 €*	*2 365,84 €*
B	*G18B*	*2 278,80 €*	*2 352,44 €*	*2 429,13 €*	*2 510,83 €*
C	*G20C*	*2 493,06 €*	*2 567,86 €*	*2 642,65 €*	*2 719,93 €*
	G21	*2 507,71 €*	*2 613,09 €*	*2 720,42 €*	*2 831,25 €*
	G22	*2 526,70 €*	*2 633,93 €*	*2 744,54 €*	*2 860,61 €*
D	*G24D*	*2 811,09 €*	*2 895,42 €*	*2 979,75 €*	*3 071,09 €*
E	*G25E*	*3 047,45 €*	*3 138,88 €*	*3 231,16 €*	*3 324,77 €*
	G26	*3 047,45 €*	*3 138,88 €*	*3 278,71 €*	*3 421,19 €*
	G27	*3 047,45 €*	*3 183,49 €*	*3 327,58 €*	*3 472,19 €*
F	*G28F*	*3 393,91 €*	*3 497,73 €*	*3 600,63 €*	*3 702,75 €*
	G29	*3 393,91 €*	*3 504,37 €*	*3 664,35 €*	*3 824,58 €*
	G30	*3 710,80 €*	*3 888,39 €*	*4 065,99 €*	*4 244,18 €*
	G31	*3 902,49 €*	*4 089,61 €*	*4 277,30 €*	*4 463,88 €*
	G32	*4 162,38 €*	*4 362,00 €*	*4 562,70 €*	*4 763,74 €*

Aiemmin käytössä olleet palkkaluokat ovat muuttuneet seuraavasti:

- *G15A palkkaluokan uusi nimi on G16A*
- *G17B on yhdistetty G18 kanssa ja palkkaluokan uusi nimi on G18B*
- *G23D on yhdistetty G24 kanssa ja palkkaluokan uusi nimi on G24D*

Pääkaupunkiseutu, taulukkopalkat 1.9.2027

Palkkaryhmä	*Palkkaluokka*	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	*G16A*	*2 227,29 €*	*2 301,08 €*	*2 374,70 €*	*2 462,30 €*
B	*G18B*	*2 371,74 €*	*2 449,63 €*	*2 529,50 €*	*2 615,64 €*
	G19	*2 371,74 €*	*2 449,63 €*	*2 541,17 €*	*2 639,32 €*
C	*G20C*	*2 596,23 €*	*2 674,11 €*	*2 751,99 €*	*2 832,48 €*
	G21	*2 612,00 €*	*2 721,73 €*	*2 833,67 €*	*2 949,06 €*
	G22	*2 631,80 €*	*2 743,53 €*	*2 858,80 €*	*2 979,67 €*
D	*G24D*	*2 927,96 €*	*3 015,80 €*	*3 103,64 €*	*3 194,40 €*
E	*G25E*	*3 156,61 €*	*3 251,30 €*	*3 346,91 €*	*3 443,85 €*
	G26	*3 156,61 €*	*3 266,36 €*	*3 415,05 €*	*3 563,52 €*
	G27	*3 156,61 €*	*3 297,58 €*	*3 446,83 €*	*3 596,63 €*
F	*G28F*	*3 535,00 €*	*3 643,17 €*	*3 750,35 €*	*3 856,68 €*
	G29	*3 535,00 €*	*3 643,17 €*	*3 795,71 €*	*3 961,70 €*
	G30	*3 843,80 €*	*4 027,82 €*	*4 211,81 €*	*4 396,35 €*
	G31	*4 042,41 €*	*4 236,25 €*	*4 430,66 €*	*4 624,18 €*
	G32	*4 311,63 €*	*4 518,48 €*	*4 726,52 €*	*4 934,87 €*

Muu Suomi, taulukkopalkat 1.9.2027

Palkkaryhmä	*Palkkaluokka*	0 vuotta	5 vuotta	8 vuotta	11 vuotta
A	*G16A*	*2 209,43 €*	*2 282,57 €*	*2 354,88 €*	*2 429,72 €*
B	*G18B*	*2 340,33 €*	*2 415,96 €*	*2 494,72 €*	*2 578,62 €*
C	*G20C*	*2 560,37 €*	*2 637,19 €*	*2 714,00 €*	*2 793,37 €*
	G21	*2 575,42 €*	*2 683,64 €*	*2 793,87 €*	*2 907,69 €*
	G22	*2 594,92 €*	*2 705,05 €*	*2 818,64 €*	*2 937,85 €*
D	*G24D*	*2 886,99 €*	*2 973,60 €*	*3 060,20 €*	*3 154,01 €*
E	*G25E*	*3 129,73 €*	*3 223,63 €*	*3 318,40 €*	*3 414,54 €*
	G26	*3 129,73 €*	*3 223,63 €*	*3 367,24 €*	*3 513,56 €*
	G27	*3 129,73 €*	*3 269,44 €*	*3 417,42 €*	*3 565,94 €*
F	*G28F*	*3 485,55 €*	*3 592,17 €*	*3 697,85 €*	*3 802,72 €*
	G29	*3 485,55 €*	*3 598,99 €*	*3 763,29 €*	*3 927,84 €*
	G30	*3 810,99 €*	*3 993,38 €*	*4 175,77 €*	*4 358,77 €*
	G31	*4 007,86 €*	*4 200,03 €*	*4 392,79 €*	*4 584,40 €*
	G32	*4 274,76 €*	*4 479,77 €*	*4 685,89 €*	*4 892,36 €*

Paikallisen sopimisen menettelytavat

1 § Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti. Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säätämissä rajoissa.

A. Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten mukaisesti voidaan sopia niistä työehtosopimuksen kohdista, joissa on viitattu paikalliseen sopimiseen.

B. Lisäksi tuotannollistaloudellisissa ongelmatilanteissa on mahdollista sopia taloudellisista etuuksista paikallisen sopimisen liitepöytäkirjan mukaisesti.

C. Työehtosopimuksen maininnat sopimismahdollisuudesta ilman viittausta paikalliseen sopimiseen mahdollistavat työnantajan ja työntekijän välisen sopimisen ilman tämän sopimuksen menettelytapamääräyksiä.

2 § Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja sekä luottamus*edustaja* tai tämän puuttuessa työntekijät yhdessä tai valitsemansa edustajan välityksellä tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys tai vastaava.

Mikäli jollakin allekirjoittajajärjestöllä on luottamus*edustaja*, voivat toisiin allekirjoittajajärjestöihin kuuluvat työntekijät valtuuttaa tämän luottamus*edustajan* myös itseään edustamaan tai he voivat valita keskuudestaan oman edustajan/edustajat.

Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat ja mitä tahoja he edustavat.

Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen. Työnantajan tulee nimetä oma asianmukaisilla sopimusvaltuuksilla toimiva neuvottelijansa.

3 § Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on kirjallisesti mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle.

Paikallinen sopimus on ollakseen pätevä oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä.

Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Kestettyään vuoden määräaikainen sopimus on aina irtisanottavissa 3 kuukauden irtisanomisajalla. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.

4 § Paikallinen sopimus on annettava viipymättä tiedoksi niille allekirjoittajajärjestöille, joiden jäseniä sopimus koskee.

Työehtosopimusosapuolilla on kuitenkin oikeus riitauttaa paikallinen sopimus, mikäli on sovittu asioista, jotka eivät kuulu sopimisen piiriin. Työehtosopimusosapuolilla on tällöin mahdollisuus muuttaa paikallista sopimusta tai kumota se. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana.

5 § Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovitun mukaisesti.

6 § Tämän sopimuksen tulkintaa ja tähän sopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

Helsingissä *27.* päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

Liitepöytäkirja paikallisesta sopimisesta

1 § Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehto- ja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia poikkeavasti siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

Sopimus voidaan tehdä seuraavista taloudellisista etuuksista:

- Lomaraha: Sopimus voi koskea lomarahan suuruutta, vapaaksi vaihtamista ja maksuajankohtaa.
- Palkka: Työntekijän palkkaa voidaan sopia alennettavaksi enintään lomarahan poistoa vastaavalla määrällä. Palkkaa ei kuitenkaan voi sopia alle työntekijän tehtävänmukaisen saman paikkakuntakalleusluokan peruspalkkatason.
- Ylityö, sunnuntaityö, lauantaityö, ilta- ja yötyö, varallaolo ja hälytyskorvaus: Korvausten määräytymisperusteisiin tai tasoihin voidaan sopia muutoksia vain sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden järjestöjen hyväksynnällä.

Useamman kuin yhden kohdan mukainen samanaikainen säästösopimus voidaan solmia vain sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden järjestöjen hyväksynnällä.

2 § Tämän pöytäkirjan mukainen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja sekä luottamus*edustaja* tai tämän puuttuessa työntekijät yhdessä tai valitsemansa edustajan välityksellä sekä rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys.

Työntekijän hyväksyntä on edellytyksenä sopimuksen voimaantulolle hänen osaltaan. Luottamus*edustajalla* on kuitenkin oikeus edustamiensa työntekijöiden enemmistön suostumuksella sopia lomarahasta kaikkia edustamiaan työntekijöitä sitovasti.

3 § Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 5 luvun 2 §:n tai 7 luvun 3 §:n mukaisen perusteen olemassaolo (ns. taloudellinen tai tuotannollinen peruste).

Sopimusta ei voi tehdä pelkkiin arvioihin kuten talousarvioihin perustuen, ellei perustetta jo ole olemassa.

Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitetusta sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia ja keskusjärjestöjen välistä yhteistoimintasopimusta. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

4 § Tässä pöytäkirjassa tarkoitettu sopimus tehdään määräajaksi ja enintään vuodeksi kerrallaan.

Mikäli sopimus on tehty sillä edellytyksellä, että sen piiriin kuuluvaa työntekijää ei sopimuskautena irtisanota tai lomauteta, purkautuu tällainen sopimus välittömästi sopimuksen vastaisesti irtisanotun tai lomautetun työntekijän osalta.

5 § Tämän pöytäkirjan mukainen paikallinen sopimus edellyttää, että siitä annetaan tieto työehtosopimusosapuolille.

Työehtosopimusosapuolilla on oikeus riitauttaa taloudellisia etuuksia koskeva paikallinen sopimus yhden kuukauden kuluessa sen tiedoksi saamisesta. Työehtosopimusosapuolilla on tällöin mahdollisuus muuttaa paikallista sopimusta tai kumota se. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana.

6 § **Selviytymissopimus**

Työehtosopimusosapuolilla ei ole riitautus- ja kumoamismahdollisuutta, jos paikallinen sopimus on tehty tämän pöytäkirjan mukaisesti ja täyttää seuraavat lisäedellytykset:

Osapuolet:

- työnantaja ja allekirjoittajajärjestön luottamus*edustaja*
- työntekijä hyväksyy osaltaan sopimuksen

Edellytykset

- Erittäin painavat ja poikkeukselliset taloudelliset syyt tilanteissa, joissa sopimus yhdessä muiden toteutettavien toimenpiteiden kanssa on välttämätöntä työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi.
- Taustalla taloudelliset vaikeudet, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämisiin taloudellisilla perusteilla.
- Peruste todetaan paikallisesti yhteisesti:
    - toimien tarve ja mitoitus
    - vaikutus kriisistä selviytymiseen yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa
- Perusteena ei voi olla kilpailuedun hankkiminen suhteessa muihin alan yrityksiin
- Sopimuksen tehnyttä työntekijää ei voida lomauttaa, osa-aikaistaa tai irtisanoa taloudellistuotannollisin syin sopimuksen voimassaoloaikana eikä kahden kuukauden kuluessa sen päättymisestä
    - jos työnantaja toimii edellä mainitun määräyksen vastaisesti, sopimus purkautuu välittömästi ja työnantaja korvaa sovitun säästön
- Sovittava, miten työpaikan johto ja omistajat sitoutuvat yrityksen toimintaedellytysten parantamiseen. Säästötoimenpiteiden on kohdistuttava tasapuolisesti yrityksen johtoon ja henkilöstöön.

Sopimuksen muoto ja kesto

- Kirjallisesti
- Määräaikainen enintään vuoden mittainen sopimus, kuitenkin enintään voimassa olevan työehtosopimuskauden loppuun

Sopimus voidaan tehdä seuraavista taloudellisista etuuksista

- Lomaraha: Sopimus voi koskea lomarahan suuruutta, vapaaksi vaihtamista ja maksuajankohtaa.
- Palkka: Työntekijän palkkaa voidaan sopia alennettavaksi enintään lomarahan poistoa vastaavalla määrällä. Palkkaa ei kuitenkaan voi sopia alle työntekijän tehtävänmukaisen saman paikkakuntakalleusluokan peruspalkkatason.

Yrityksen taloudellisen tilanteen parantuminen

- Sopimus on irtisanottavissa kesken sopimuskauden 3 kk irtisanomisajalla, jos yrityksen taloudellisessa tilanteessa tapahtuu odottamatonta, olennaista parantumista sopimuksen tekohetkeen verrattuna.

Muuta

- Luottamus*edustajalle* annetaan kaikki tarpeellinen tieto kirjallisesti hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista ja tietoja on täydennettävä tarvittaessa neuvottelujen aikana
- Luottamus*edustajalla* on oikeus saada neuvontaa esimerkiksi työnantajan taloushallinnon asiantuntijoilta.

7 § Muuten noudatetaan paikallisen sopimisen menettelytapoja.

Helsingissä *27*. päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

Koulutussopimus

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten ovat allekirjoittajajärjestöjen väliset koulutustyöryhmät.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit mahdollisuuksien mukaan viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus

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

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.

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

Mikäli työnantaja on kustantanut koulutukseen osallistuvalle täyden ylöspidon eli ruoan (täydelle vuorokaudelle kaksi ateriaa, osavuorokaudelle yksi ateria) ja majoituksen, ei työnantajalla ole velvollisuutta päivärahojen maksamiseen.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Yhteistoimintakoulutusta järjestävät myös työmarkkinoiden keskusjärjestöt tai niiden jäsenjärjestöt yhteisesti ja eri yhteistoimintaelimet kuten Työturvallisuuskeskus. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamus*edustajan* kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. *Koulutusoikeus* ja ilmoitusajat

Työntekijälle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytylle enintään kuukauden kestävälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan työntekijän välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa. Kielteisessä tapauksessa luottamus*edustajalle* ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Luottamus*edustajalla* on kuitenkin oikeus osallistua vähintään kuuden kalenteripäivän verran hänen yhteistyötehtäviinsä liittyville oikeantasoisille kursseille vuodessa.

Varaluottamus*edustajalla* on oikeus osallistua kolmen kalenteripäivän verran hänen yhteistyötehtäviinsä liittyville oikeantasoisille kursseille vuodessa.

Koulutustyöryhmä voi todeta tietyn kurssin tarpeelliseksi tietyille jäsenyritysten luottamushenkilöille. Allekirjoittajajärjestöt painottavat erityisesti paikallista sopimista edistävien kurssien hyödyllisyyttä.

Allekirjoittajajärjestöt korostavat, että etenkin uuden luottamus*edustajan* osalta tai yrityksen paikalliseen sopimiseen liittyvissä tilanteissa koulutustarve on tavanomaista korkeampi ja tämä tulisi ottaa huomioon koulutusvapaan antamisessa.

Liitot pitävät muutoinkin tärkeänä, että luottamus*edustajalle* mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamus*edustaja*tehtävien hoitamisessa.

Jos yrityksessä tehdään koulutussuunnitelma, pyritään ay-koulutuksesta sopimaan jo koulutussuunnitelmassa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

2. Korvaukset

Luottamus*edustaja*, varaluottamus*edustaja*, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän varsinaista säännöllistä palkkaansa vähennetään.

Luottamus*edustajan* osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pidemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pidemmältä ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä ja että koulutus on todettu tarpeelliseksi tämän sopimuksen mukaisesti.

Luottamus*edustajien* lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistysten tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 toimihenkilöä ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa vähintään 20 jäsentä.

Osapuolet toteavat, että suurempien työpaikkojen varatyösuojeluvaltuutetuilla ja YT-elinten jäsenillä voi olla tarvetta osallistua heidän yhteistyötehtäviinsä liittyville kursseille. Osapuolet suosittelevat, että tällainen mahdollisuus annetaan, mikäli se käy päinsä tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei heikennä vuosiloma-, eläke- eikä palveluslisäetuuksia tai muita niihin verrattavia etuuksia.

6 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa järjestöjen välisen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä *27.* päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

Luottamus*edustaja*sopimus

Johdanto

Luottamus*edustaja*järjestelmän tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten asianmukaista toteuttamista ja käytäntöön soveltamista. Sillä pyritään ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta syntyvät erimielisyydet tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla. Keskeisinä asioina siihen kuuluvat myös työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien työsuhteisiin liittyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen.

Tarkoituksenmukaisesti järjestetty ja hoidettu paikallinen neuvottelumenettely edistää työpaikan yhteistoimintaa, yrityksen tavoitteiden saavuttamista sekä työntekijöiden turvallisuuden ja viihtyvyyden lisääntymistä.

Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet tämän luottamus*edustaja*sopimuksen:

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevia työnantajia sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä, jotka kuuluvat tämän sopimuksen allekirjoittaneeseen työntekijäliittoon.

2 § Luottamus*edustaja*

Yleistä

1. Luottamus*edustajan* tulee olla asianomaisen yrityksen työntekijä, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Hänen on oltava työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön jäsen ja työskenneltävä työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Luottamus*edustaja*

2. Luottamus*edustajalla* tarkoitetaan työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden valitsemaa luottamus*edustajaa*, varaluottamus*edustajaa*, pääluottamus*edustajaa* ja varapääluottamus*edustajaa*.
3. Luottamus*edustajan* valitsevat yrityksen palveluksessa olevat saman työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöön tai sen

alayhdistykseen järjestäytyneet työntekijät. Oikeus luottamus*edustajaan* on allekirjoittajajärjestöllä, muttei sen alayhdistyksellä.

Alue- tai yksikkökohtainen luottamus*edustaja*

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

Yrityskohtaisesti sovitaan Luottamus*edustajien* lukumäärä ja toiminta-alue em. seikat huomioon ottaen sekä toimintaedellytykset kuten ajankäyttö 7 § periaatteet huomioiden. Sopimus tehdään yrityksen ja allekirjoittajajärjestön tai allekirjoittajajärjestön valtuuttaman luottamus*edustajan* kesken.

Alueellisessa luottamus*edustaja*järjestelmässä on varmistettava luottamus*edustajan* tosiasialliset mahdollisuudet luottamus*edustaja*tehtävän hoitamiseen. Luottamus*edustajalla* on oltava mahdollisuus tutustua alueensa toimipisteisiin, vierailla edustamissaan yksiköissä ja pitää edustamiinsa työntekijöihin yhteyttä. Luottamus*edustajan* tosiasiallinen mahdollisuus tehtävän hoitamiseen rajaa alueen laajuutta ja edustettavien yksiköiden lukumäärää.

Soveltamisohje luottamus*edustaja*sopimuksen 2 § 4. kohdan suuren tai alueellisesti hajautetun yrityksen luottamus*edustaja*järjestelmästä sopimiseen:

Tällä ohjeistuksella pyritään edesauttamaan asiasta sopimista:

- Suurella tai alueellisesti hajautetulla työnantajalla on velvollisuus ilman aiheetonta viivytystä sopia luottamus*edustaja*järjestelmästä, kun luottamus*edustaja*sopimuksen 2 § 4. kohdan edellytykset täyttyvät ja TES:n työntekijäallekirjoittajajärjestö tai sen valtuuttama luottamus*edustaja* sopimista esittävät.

- Myös työnantaja voi tehdä asiasta neuvottelualoitteen.

- Asiassa tulee puolin ja toisin selvittää, mitkä ovat on kyseisen allekirjoittajajärjestön Luottamus*edustajien* toimintaedellytykset ja aluejako, jonka puitteissa luottamus*edustajilla* on tosiasialliset mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.

- Neuvottelut käydään erikseen kunkin allekirjoittajajärjestön tai heidän valtuuttamansa luottamus*edustajan* kanssa.

- Luottamus*edustajan* toimintaedellytyksiin ja sitä kautta aluejakoon vaikuttavat muun muassa edustettujen työntekijöiden ja toimintayksiköiden lukumäärä sekä maantieteellisen alueen laajuus. Alue voi olla myös tietty yksikkö.

- Luottamus*edustaja*järjestelmästä tulee sopia hyvissä ajoin ennen luottamus*edustaja*vaaleja, jotta vaalit pystytään järjestämään sovitun aluejaon mukaisesti.

- Tavoitteena on yhteisymmärrys toimintaedellytyksistä ja sopivasta aluejaosta.

- Ellei yhteisymmärrystä luottamus*edustaja*järjestelmästä saavuteta, tulee työnantajan ja työntekijöiden allekirjoittajajärjestön tai allekirjoittajajärjestön valtuuttaman edustajan kirjata oma esityksensä aluejaoista ja toimintaedellytyksistä sekä perusteet niille. Osapuolet voivat tällöin viedä asian liittojensa selvitettäväksi.

- Niin kauan kuin Luottamus*edustajien* aluejaoista ja toimintaedellytyksistä ei ole sovittu, toimitaan aikaisemmin hyväksytyn sopimuksen tai aiemman käytännön mukaisesti. Yksikkökohtaisen luottamus*edustaja*järjestelmän käytöstä voidaan myös sopia.

- Luottamus*edustajan* vaali voidaan suorittaa työpaikalla.

Pääluottamus*edustaja*

5. Pääluottamus*edustajalla* tarkoitetaan työehtosopimusalan kattavaa yrityskohtaista luottamus*edustajaa*, jonka toimintapiirissä on useita saman allekirjoittajajärjestönalue- tai yksikkökohtaisia luottamus*edustajia*.
6. Yrityksissä, joissa on valittu useita saman allekirjoittajajärjestön alueellisia tai yksikkökohtaisia luottamus*edustajia*, voidaan joku heistä nimetä pääluottamus*edustajaksi* tai sopia erillisestä pääluottamus*edustajan* valinnasta ja valintatavasta.

7. Pääluottamus*edustaja* toimii allekirjoittajajärjestönsä työntekijöiden edustajana käytäessä paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa kaikkia yrityksen työpaikkoja koskien.

8. Jos pääluottamus*edustajaa* ei ole valittu ja eri työpaikkoja varten on valittu useampia saman allekirjoittajajärjestönluottamus*edustajia*, voidaan yrityskohtaisesti sopia siitä, että joku luottamus*edustajista* toimii työntekijöiden edustajana käytäessä paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa silloin, kun asia koskee kaikkia yrityksen eri työpaikkoja. Tällaisessa tapauksessa työnantajalle ilmoitetaan, kuka luottamus*edustajista* hoitaa tällaisia tehtäviä.

Varaluottamus*edustaja*

9. Luottamus*edustajalle* valitaan varaluottamus*edustaja*, joka luottamus*edustajan* estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan. Tänä aikana hänellä on luottamus*edustajan* oikeudet ja velvollisuudet. Työnantajalle on ilmoitettava, milloin varaluottamus*edustaja* toimii luottamus*edustajan* sijaisena.

Muutostilanteet

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

3 § Luottamus*edustajan* valinta ja ilmoitukset

1. Luottamus*edustajan* vaali voidaan suorittaa työpaikalla. Kaikille allekirjoittajajärjestöönjärjestäytyneille 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. Luottamus*edustaja* voidaan valita nopeutetusti, kun allekirjoittajajärjestön jäsenillä on mahdollisuus osallistua vaaliin.

3. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamus*edustaja* tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamus*edustaja*. Vaalien toimittamiseen heiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamus*edustaja*tehtäviin käytetyksi ajaksi.

4. Luottamus*edustaja* ilmoittaa työnantajalle luottamus*edustaja*valinnoista kirjallisesti järjestön antamin valtuuksin. Luottamus*edustajan* eroamisesta tai erottamisesta on myös ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.
5. Luottamus*edustajalla* on oikeus saada työnantajalta pyydettäessä kirjallisena tieto siitä, kuka toimii työnantajan edustajana hänen edustamansa henkilöstöryhmän osalta.

4 § Luottamus*edustajan* asema

1. Luottamus*edustaja* on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamus*edustaja* on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä, jollei tästä sopimuksesta muuta johdu.
2. Luottamus*edustajan* mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamus*edustaja*tehtävän takia.
3. Luottamus*edustajana* toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen vuoksi saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli tullessaan valituksi luottamus*edustajaksi*. Häntä ei saa myöskään siirtää vähemmän vaativaan työhön.

   Luottamus*edustaja*tehtävän takia häntä ei saa painostaa eikä erottaa työstä.
4. Pääluottamus*edustajan* varsinaisen työn vaikeuttaessa hänen luottamustehtäviensä hoitoa on hänelle mahdollisuuksien mukaan järjestettävä muuta työtä. Tällöin huomioidaan yrityksen tai sen toimintayksikön olosuhteet sekä luottamus*edustajan* ammattitaito. Järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.
5. Työstään täysin vapautetun pääluottamus*edustajan* ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
6. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamus*edustaja* joutuu viimeiseksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamus*edustajalle* ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa.

   Luottamus*edustajan* katsoessa, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
7. Luottamus*edustajan* 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 luottamus*edustajan* allekirjoittajajärjestö.

Selvitys on tehtävä viipymättä, kun asianmukainen pyyntö suunnitellusta irtisanomisesta perusteluineen on allekirjoittajajärjestölle tehty.

8. Luottamus*edustajan* työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain vastaisesti.

   Luottamus*edustajan* työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamus*edustajaa* ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Pääluottamus*edustajan* jälkisuoja

Kohtien 1–9 määräyksiä on sovellettava pääluottamus*edustajana* toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta hänen pääluottamus*edustaja*tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Irtisanomisilmoitus

Työsuhteen irtisanomisesta yksilöperusteilla ilmoitetaan luottamus*edustajalle* vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Irtisanomisilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös työntekijäliitolle.

Korvaukset

Jos luottamus*edustajan* työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena vähintään 3 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Tuomioistuimen harkitessa, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että työmarkkinakäytännön mukainen vähimmäiskorvaus luottamus*edustaja*sopimuksen vastaisesta luottamus*edustajan* työsuhteen päättämisestä on 10 kuukauden palkka, ellei alemmalle korvaukselle ole erityisen painavia perusteita.

5 § Luottamus*edustajan* tehtävät

1. Luottamus*edustajan* pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen allekirjoittajajärjestöön järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

2. Luottamus*edustaja* edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä.
3. Luottamus*edustajan* tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

6 § Luottamus*edustajan* oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamus*edustajalle* annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Luottamus*edustajalla* on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla edustamistaan yrityksen työntekijöistäseuraavat tiedot:
    1. Työntekijän suku- ja etunimet ja toimipiste.
    2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä sekä irtisanotuista, osa-aikaistetuista ja lomautetuista työntekijöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika ja peruste.
    3. Palkkaryhmä ja palkkaluokka johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
    4. Yrityksen koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.
    5. Jos työnantaja kuuluu yhteistoimintalain soveltamisalaan, tulee luottamus*edustajalle* lisäksi antaa yhteistoimintalain mukaisesti henkilöstön edustajalle annettavat tiedot.
    6. Olennaiset paikallisen sopimisen neuvotteluihin liittyvät tiedot etukäteen riittävän perehtymisen mahdollistamiseksi. Pyydettäessä vastaavat tarvittavat lisätiedot neuvottelujen aikana. Pyydettäessä mahdollisuus kuulla paikallisen sopimusneuvottelun kannalta olennaisia yrityksen palveluksessa olevia asiantuntijoita ja niin sovittaessa muitakin asiantuntijoita.
    7. Vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta on tilaajavastuulain mukaisissa tilanteissa pyynnöstä ilmoitettava luottamus*edustajalle*. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.
3. Kohdissa 1 ja 3 tarkoitetut tiedot on luottamus*edustajalla* oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana

yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijöiden osalta on luottamus*edustajalla* oikeus saada kohdissa 1–3 mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain.

Luottamus*edustajalle* annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamus*edustajia*, voidaan liittojen kesken sopia niistä periaatteista, millä tiedot eri Luottamus*edustajien* kesken jaetaan.

4. Luottamus*edustajalla* on lainsäädännön mukainen oikeus perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
5. Luottamus*edustajan* on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamus*edustajalle* myönnettävä vapautus työstä

1. Luottamus*edustajalle* varataan riittävästi vapautusta työstä luottamus*edustaja*tehtävien hoitamista varten. Tällöin otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, yksiköiden sijainti, yrityksen yhteistoimintajärjestelmä, yhteistoiminnan laajuus sekä yritystoiminnan henkilöstön asemaan aiheuttamat muutokset. Riittävyyttä arvioidaan tarpeellisin väliajoin sitä pyydettäessä ja erityisesti yrityksessä tai luottamus*edustaja*toiminnassa tapahtuvien merkittävien muutosten yhteydessä.

   Allekirjoittajajärjestöt korostavat, että erityisesti paikallinen sopiminen ja siihen valmistautuminen *sekä yrityksessä käytävät muutosneuvottelut* edellyttävät yleensä selvästi normaaliaikaa laajempaa työstä vapautusta.

   Työnantajan ja luottamus*edustajan* välillä sovitaan siitä, milloin edellä mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin otetaan huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamus*edustaja*tehtävät voidaan hoitaa asianmukaisesti.

Ellei syytä muuhun arviointiin ole, luottamus*edustajan* vapautusaika on edustettujen työntekijöiden lukumäärästä riippuen seuraava:

Työntekijöiden lukumäärä	**Vapautuksen määrä tuntia/kolme viikkoa**
2–4	2–6 t.
5–25	3–7 t.
26–50	7–11 t
51–100	11–15 t.
101–200	14–20 t.
201–300	18–28 t.
301–800	26–52 t
800–	kokonaan työstä vapautettu

Työstä vapautuksen myöntäminen luottamus*edustajalle* ei vähennä luottamus*edustaja*korvauksen määrää.

Luottamus*edustajan* ajankäytön vapautukseen ei vaikuta osa-aikainen työaika.

8 § Ansionmenetys ja korvaukset

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

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

2. Luottamus*edustajan* suorittaessa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä sovitusti säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tältä ajalta ylityökorvaus tai sovitaan liittokohtaisesti tai työnantajan ja luottamus*edustajan* välillä muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Matkakustannukset

3. Luottamus*edustajan* matkustaessa työnantajan määräyksestä hoitamaan työnantajan kanssa sovittuja tehtävä maksetaan hänelle matkakorvaukset yrityksessä noudatettavan käytännön mukaisesti.

Luottamus*edustaja*korvaus

4. Luottamus*edustajalle* maksetaan luottamus*edustaja*korvausta hänen edustamiensa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työpaikan työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Luottamus*edustaja*korvaus 1.9.2023 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	**€/kk**
2–4	28
5–25	55
26–50	64
51–100	77
101–200	96
201–300	144
301–	170

Luottamusedustajakorvaus 1.9.2026 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	***€/kk***
2–4	*30*
5–25	*58*
26–50	*68*
51–100	*82*
101–200	*102*
201–300	*153*
301–	*180*

Pääluottamus*edustaja*korvaus

5. Suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen valitun pääluottamus*edustajan* (2 § kohta 6) korvaus on 121 euroa 1.9.2023 alkaen *ja 128 euroa 1.9.2026 alkaen*, ellei hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukainen luottamus*edustaja*korvaus ole tätä suurempi.

Varaluottamus*edustajan* korvaus

6. Varaluottamus*edustajan* hoitaessa luottamus*edustajan* tehtäviä vähintään yhden kuukauden ajanjakson, maksetaan korvaus luottamus*edustajan* sijasta hänelle.

9 § Työskentelypuitteet

Luottamus*edustajalla* on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille siten, että vain luottamus*edustajalla* on pääsy tietoihin (esimerkiksi lukittava kaappi).

Luottamus*edustajalla* on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta luottamus*edustajan* tehtävien hoitamista varten.

Työnantaja hankkii luottamus*edustajan* käyttöön oman puhelimen ja puhelinliittymän luottamus*edustaja*tehtävien hoitamista varten ainakin, jos luottamus*edustaja* edustaa vähintään 80 työntekijää.

Luottamus*edustajalla* on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamus*edustaja*tehtävien hoitamiseen luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa. Hänellä on myös oikeus käyttää tällaisessa toimistotilassa olevia tavanomaisia toimistovälineitä luottamus*edustaja*tehtävien hoitamiseen.

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.

10 § Luottamus*edustajien* koulutus

1. Liitot pitävät tärkeänä, että luottamus*edustajalle* mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamus*edustaja*tehtävien hoitamisessa.

   Ay-koulutuspäivän sijoittuessa ajankohtaan, joka olisi luottamus*edustajan* tavanomainen työpäivä, rinnastetaan ay-koulutusaika työvuoroluettelossa työajaksi keskimääräisen työpäivän verran.

   Osallistuminen ammattiyhdistyskoulutukseen ei vähennä oikeutta ammatilliseen koulutukseen.

2. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu järjestöjen välillä voimassa olevassa erillisessä koulutussopimuksessa (TES s. 71).

3. Pääluottamus*edustajan* luottamus*edustaja*tehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamus*edustaja*kauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Työn tekemistä koskevissa kysymyksissä työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

2. Neuvottelujärjestys määräytyy yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 32 §:n mukaan.

3. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamuse*dustajan* työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun päättämisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa järjestöjen välisen työehtosopimuksen osana.

Helsingissä *27*. päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

Johdanto

Allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen. Sopimuksen määräykset on koostettu luottamus*edustaja*sopimuksen 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 soveltuvalla tavalla niiltä osin kuinlaki 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 työsuojeluelinten 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.

4. Työsuojeluvaltuutettutehtävän takia häntä ei saa painostaa eikä erottaa työstä.

5. 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.

6. Työstään täysin vapautetun päätyösuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

7. 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.

8. Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei voida irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta.

9. Työsuojeluvaltuutetun työsuhdetta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain määräyksiä.

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

10. 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.

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
1 000–	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	**Työsuojeluvaltuutetun 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.

5 § Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.9.2023 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	**€/kk**
10–19	19
20–29	29
30–100	47
101–200	67
201–300	87
301–	107

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.9.2026 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	***€/kk***
10–19	*20*
20–29	*31*
30–100	*50*
101–200	*71*
201–300	*92*
301–	*114*

Helsingissä *27.* päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 2026
Allekirjoittajajärjestöt

Pöytäkirja matkakustannusten korvaamisesta ja työajasta yksityisellä sosiaalipalvelualalla tilanteissa, joissa työntekijällä on useita työpisteitä

1. Yleisperiaatteet matkakustannusten korvaamisesta määräytyvät yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 17 §:n mukaisesti joko valtion matkustussäännön tai verohallituksen päätöksen mukaisesti.
2. Mikäli yhden kiinteän työpisteen määrittely työntekopaikaksi ei ole perusteltua, voidaan työntekopaikaksi sopia tietty alue, jolla työt normaalisti tehdään. Oikeus päivärahaan tai ateriakorvaukseen syntyy noudatetun matkustussäännön mukaisesti vain niistä työmatkoista, jotka ulottuvat sovitun työntekoalueen ulkopuolelle.
3. Sovittaessa työntekoalueesta tulee työntekijälle kuitenkin määritellä matkustussäännössä tarkoitettu kiinteää työpaikkaa vastaava paikka. Tämä voi olla esimerkiksi paikka, josta työmääräykset haetaan tai työpiste, jossa työtä usein tehdään.
4. Työntekijän edestakainen työmatka kotoa ensimmäiseen työpisteeseen ja kotimatka viimeisestä työpisteestä kotiin korvataan matkustussäännön mukaisesti siltä osin, kuin kustannukset ylittävät kodin ja kiinteää työntekopaikkaa vastaavan paikan edestakaisen matkan kustannukset.
5. Matkakustannukset työpäivän sisällä työpisteiden välillä korvataan matkustussäännön mukaisesti. Tällaiset sovitulla kulkuvälineellä nopeinta reittiä suoritetut siirtymiset työpäivän sisällä luetaan työajaksi.
6. Tätä pöytäkirjaa noudatetaan sen allekirjoituspäivämäärästä eteenpäin kuten voimassa olevaa työehtosopimusta ja tämän mukaiset työntekopaikan määrittelyt tulee tehdä ilman aiheetonta viivytystä.

Helsingissä *27.* päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

Pöytäkirja sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen soveltamisesta omaishoitajan sijaistustilanteissa

Allekirjoittaneet järjestöt toteavat, että kotona hoidettavan vanhuksen, vammaisen tai sairaan henkilön omaishoitajalla on sosiaalihuoltolain 27 a §:n ja omaishoidon tuesta annetun asetuksen mukaan oikeus ajoittaiseen vapaaseen. Tällöin hoidossa tarvitaan sijaisjärjestelyjä.

Jos sijaisjärjestelyt hoidetaan sosiaalipalvelualan työehtosopimusta noudattavan työnantajan toimesta, on normaali lähtökohta alan työehtosopimuksen noudattaminen sijaishoitajaan. Sijaistusjaksot voivat kuitenkin johtaa tilanteeseen, jossa työehtosopimuksen työaikamääräysten tarkka noudattaminen sijaishoitajaan on hoidettavan ja/tai sijaishoitajana toimivan työntekijän kannalta kohtuutonta. Näin on etenkin yli normaalin työvuoron kestävissä sijaistusjaksoissa, joissa sijaishoitajien jatkuva vaihtuminen esimerkiksi yhden viikonlopun aikana ei ole hoidettavan kannalta ja/tai esimerkiksi työntekijän pitkän työmatkan takia työntekijän kannalta tarkoituksenmukaista.

Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että pidempikestoisissa hoidettavan kotona tapahtuvissa omaishoitajan sijaistuksissa sijaishoitaja ja hänen työnantajansa voivat sopia eräistä poikkeusjärjestelyistä työaikoihin ja työaikakorvauksiin. Tavoitteena tulee olla sopimusjärjestely, jota voitaisiin pitää sekä hoidettavan että sijaishoitajan kannalta kohtuullisena.

Sopimismahdollisuus koskee vain tilanteita, joissa työntekijä yöpyy hoidettavan kotona.

Poikkeukset voivat olla seuraavia:

1. Työvuoron pituudesta voidaan sopia TES:n 6 §:stä poiketen, kunhan säännöllinen työaika tasoittuu TES:n mukaiseksi enintään kuuden viikon tasoittumisjakson aikana. Paikallisen sopimisen menettelytapojen mukaisesti voidaan erityisistä syistä sopia tasoittumisjakson pituudeksi enintään kaksi kuuden viikon jaksoa tai neljä kolmen viikon jaksoa.
2. Yötyökorotuksen taso voidaan sopia TES:n 14 § yötyökorotusta matalammaksi. Normaalia matalampaa yötyökorotusta voidaan sopia maksettavaksi vain niiden tuntien ajalta enintään 6 tunnilta/yö, jolloin työntekijällä on oikeus ja mahdollisuus nukkua ja jolloin omaishoitajan tietämyksen mukaisesti vain hyvin harvoin tulee tarve herätä hoidettavan auttamiseksi. Täten siis vähintään

klo 21.00–00.00 välisenä aikana maksetaan normaali työehtosopimuksen mukainen yötyökorotus, joka on 40 % perustuntipalkasta.

Koko se aika, jonka työntekijä on työvuoroluettelon mukaisesti velvollinen olemaan hoidettavan kotona, luetaan työajaksi.

Sopimuksen voimaantulo edellyttää, että se lähetetään tiedoksi asianosaisille työehtosopimusosapuolille. Näillä on tällöin oikeus riitauttaa sopimus, jos se on tehty vastoin edellisten kappaleiden periaatteita. Liitot seuraavat sopimuskauden ajan tilannetta ja antavat tarvittaessa soveltamisohjeita.

Helsingissä *27*. päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

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.

Tällä pöytäkirjalla halutaan selkeyttää TES:n keskeisten työaikamääräysten soveltamista ja mahdollistetaan poikkeuksellisen pitkistä työvuoroista sopiminen.

Työaikamuoto

Henkilökohtaiseen avustajatoimintaan voidaan työn luonteen perusteella soveltaa TES:n 6 § 4 kohdan mukaista jaksotyöaikaa.

Työvuoroluettelon käyttö

Työvuoroista laaditaan etukäteen tasoittumisjaksolle työvuoroluettelo, joka saatetaan avustajan tietoon vähintään viikkoa ennen luettelon alkua.

Mikäli avustajan työajan on sovittu vaihtelevan työtilanteen mukaan, merkitään työvuoroluetteloon ne työvuorot, jotka ovat tiedossa luettelon laadintahetkellä. Tämän jälkeen voidaan sopia lisätyövuoroista. Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöille sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille.

Tasoittumisjakson pituus on yksi työvuoroluettelo, eli 3–6 viikkoa, ellei TES:n 6 a §:n mukaan paikallisesti ole sovittu usean työvuoroluettelon mittaisesta tasoittumisjaksosta. Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että työvuoroluettelot laaditaan joko 3 tai 6 viikoksi.

Työajaksi lukeminen

Koko se aika, jonka avustaja on työvuoroluettelon tai luettelon valmistumisen jälkeen sovittujen työvuorojen mukaisesti velvollinen olemaan avustettavan kanssa, luetaan työajaksi. TES:n 6 § 15 kohdan mukaisissa retki-, leiri- ja matkustustilanteissa ja vastaavissa olosuhteissa voidaan kuitenkin soveltaa kyseisen kohdan mukaisia sopimismahdollisuuksia.

Työvuoron muutos tai peruutus

Mikäli työvuoroluetteloon suunniteltua työvuoroa ei voida toteuttaa ennalta arvaamattomasta syystä (esim. asiakkaan siirtäessä tai peruessa suunnitellun vuoron) tulee työvuorolistan muutoksesta pyrkiä sopimaan avustajan kanssa TES:n 6 § 8. kohdan mukaisesti. Ellei muutoksesta onnistuta sopimaan, voi työnantaja määrätä työvuorolistan muutoksesta ko. kohdan mukaisesti.

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

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

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

Poikkeuksellisen pitkistä työvuoroista sopiminen

Vammaisten henkilökohtaiseen avustustoimintaan liittyy tilanteita, joissa TES:n työaikamääräysten tarkka noudattaminen vaikeuttaisi olennaisesti avustustoiminnan tarkoituksenmukaista järjestämistä.

Pidempikestoisiin avustustarvetilanteisiin liittyen avustaja ja hänen työnantajansa voivat sopia poikkeusjärjestelyistä työaikoihin. Tavoitteena tulee olla sopimusjärjestely, jota voidaan pitää sekä avustettavan että avustajan kannalta kohtuullisena. Poikkeus voi olla seuraava:

Työvuoron pituudesta voidaan sopia TES:n 6 §:stä poiketen, kunhan säännöllinen työaika tasoittuu TES:n mukaiseksi sovelletulla tasoittumisjaksolla.

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että sopimus poikkeuksellisen pitkistä työvuoroista lähetetään tiedoksi niille työehtosopimusosapuolille, joiden jäseniä sopimus koskee. Liitot seuraavat tilannetta ja antavat tarvittaessa soveltamisohjeita.

Tämän pöytäkirjan voimaantulo

Tämä yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta täydentävä liitepöytäkirja tulee voimaan sen allekirjoituspäivämäärästä ja on siitä eteenpäin voimassa kuten työehtosopimus.

Helsingissä *27*. päivänä *helmi*kuuta *ja 2. päivänä maaliskuuta* 202*6*
Allekirjoittajajärjestöt

Pöytäkirja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen uudistamisesta

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.1.2026–30.4.2028

Muutokset 1.5.2023–31.12.2025 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty *kursiivilla.*

1. Sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi on 28 kuukautta 1.1.2026–30.4.2028.

Osapuolet sitoutuvat yhdessä tarkastelemaan alan taloudellista tilannetta ja tulevaisuuden näkymiä joulukuussa 2026. Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.4.2027. Irtisanominen tulee tehdä 31.1.2027 mennessä.

Jos sopimus irtisanotaan päättymään 30.4.2027, sopimuskauden vajaaksi jäänyt kustannusvaikutus otetaan huomioon tulevassa sopimusratkaisussa.

2. Palkankorotukset

Vuosi 2026

1.9.2026

Palkkojen yleis- ja taulukkokorotus 2,7 %

1.9.2026

Kohdennukset palkkaryhmien vähimmäispalkkoihin tehdään seuraavasti:

Palkkaryhmien vähimmäispalkkaluokkia korotetaan A-palkkaryhmässä 0,5 %, B-palkkaryhmässä 0,4 % ja C-F palkkaryhmissä 0,5 %.

Lisäksi tehdään korotukset palveluslisäportaisiin seuraavasti:

C-palkkaryhmän G20C -palkkaluokassa korotetaan kaikkia palveluslisäportaita ja D-, E- ja F-palkkaryhmän palkkaluokissa G23D, G24, G25E ja G28F korotetaan osaa palveluslisäportaista seuraavasti:

- Palkkaluokkien G20C, G23D, G24 ja G25E 5 vuoden palveluslisä on 3 %
- Palkkaluokkien G20C, G23D ja G24 8 vuoden palveluslisä on 6 % ja
- Palkkaluokkien G20C, G23D, G25E ja G28F 11 vuoden palveluslisä on 9,1 %.

Pk-seutu:

- A-palkkaryhmän palkkaluokat G15A ja G16 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G16A
- B-palkkaryhmän palkkaluokat G17B ja G18 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G18B
- D-palkkaryhmän palkkaluokat G23D ja G24 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G24D

Muu Suomi:

- A-palkkaryhmän palkkaluokka G15A muutetaan palkkaluokaksi G16A
- B-palkkaryhmän palkkaluokat G17B ja G18 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G18B
- D-palkkaryhmän palkkaluokat G23D ja G24 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G24D

Vähimmäistaulukkopalkkojen ja palvelusvuosilisien korotusten palkkatasoa nostava kustannusvaikutus on 0,7 %.

Vähimmäistaulukkopalkan päälle maksettava lisä voi pienentyä vähimmäistaulukko-palkkojen korotuksen ja palveluslisien korotuksen yhteydessä vain jos kyse on työehtosopimuksen vaihtumisesta johtuvasta lisästä (siirtymälisä) tai lisästä, jonka on sovittu pienentyvän taulukkokorotusten yhteydessä.

Vuosi 2027

1.9.2027

Palkkojen yleis- ja taulukkokorotus 2,7 %

Yhteensä tämän palkankorotusratkaisun kumulatiivinen palkankorotusvaikutus 28 kuukauden sopimuskaudella on toimialalla 6,2 %.

Yhteenlasketut korotukset ovat toimialalla ilman kumulatiivisuutta on 6,1 %.

3. Luottamuse*dustaja*korvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamuse*dustajien*, pääluottamuse*dustajien* ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.9.2026 lukien 6,1 %:lla pyöristäen lähimpään tasalukuun.

Hälytyskorvausta ja kielilisää korotetaan 1.9.2026 lukien 6,1 %:lla pyöristäen lähimpään tasalukuun.

4. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Muutokset 1.5.2023-31.12.2025 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty *kursiivilla*.

3 § Työsuhteen alkaminen

Lisätään työehtosopimuksen 3 §:n 3.1. kohtaan vuoden 2020 allekirjoituspöytäkirjan soveltamisohje seuraavasti:

3.1 Määräaikaisen työsopimuksen kestoa ei saa perusteetta sopia työnantajan tiedossa olevaa kyseistä työtä koskevaa määräaikaista työvoimatarvetta lyhyemmäksi ajaksi.

Soveltamisohje:
Perusteltuja syitä tiedossa olevaa työvoimatarvetta lyhyempiin sopimuksiin voivat olla työntekijän oma pyyntö, lain sallimat rajaukset epäpätevyyden tai pitkäaikaistyöttömyyden vuoksi, työnantajan sisäiset työjärjestelyt tai muut lain ja oikeuskäytännön mukaiset määräaikaisen työsuhteen keston rajaamiseen oikeuttavat syyt.

Esimerkki:
Kaksi vakituista työntekijää on vuosilomalla peräkkäin kesäkuussa ja heinäkuussa. Ensimmäisen työntekijän vuosiloma sijoittuu kesäkuulle ja toisen heinäkuulle. Työnantajalla on sijaisuustarve ajalle 1.6.2020-2.8.2020. Sijaisen työsuhde on sovittava koko tarpeen ajaksi. Työsuhteen saa sopia tätä lyhyemmäksi ajaksi, jos työntekijä itse pyytää tai sijaisuus hoidetaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työjärjestelyillä.

Esimerkki:
Varhaiskasvatuksen työntekijä ilmoittaa jäävänsä kahdeksi vuodeksi perhevapaalle. Varhaiskasvatuslain edellyttämää kelpoisuusehtoja täyttävää sijaista ei löydetä täyttämään sijaisuutta. Työnantajalla on lain sallima peruste sopia työsopimus enintään vuodeksi kerrallaan. Tällöinkään ei työsuhteen kestoa saa perusteetta sopia vuotta lyhyemmäksi ajaksi.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä:
Siirretty 23.6.2020 allekirjoituspöytäkirjan soveltamisohje. Ei muuteta tulkintaa.

Lisätään työehtosopimuksen 3 §:n 3.3 kohtaan uusi soveltamisohje seuraavasti:

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

Soveltamisohje:
Työnantajan on seurattava määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevän työntekijän työsuhteiden yhdenjaksoisuuden edellytyksen täyttymistä eri työsuhde-etuuksien osalta.

4 § Työsuhteen päättyminen

Muutetaan työehtosopimuksen 4 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja, *elleivät työnantaja ja työntekijä sovi pidemmästä irtisanomisajasta:*

0–1 vuotta	14 vrk
yli 1–4 vuotta	1 kk
yli 4–8 vuotta	2 kk
yli 8–12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika 14 vuorokautta työsuhteen kestettyä enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi sen kestettyä yli viisi vuotta, *elleivät työnantaja ja työntekijä sovi irtisanomisajasta toisin. Irtisanomisajan pituudeksi saadaan kuitenkin sopia*

enintään yksi kuukausi. Tällöin työnantajan noudatettava irtisanomisaika ei saa olla työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa lyhyempi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

Lisätään työehtosopimuksen 4 §:ään uusi 3. kohta seuraavasti:

3. Työsuhteen päättyessä loppupalkka lisineen maksetaan viimeistään työsuhteen päättymisen jälkeen seuraavana työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä edellyttäen, että työsuhteen päättymisen ja loppupalkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tavanomainen ja kohtuullinen aika.

6 § Työaika

Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 6. kohdan viimeiset kappaleet kuulumaan seuraavasti:

Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi. *Työntekijän vuosilomasta tai sitä vastaavasta vapaasta, perhevapaasta, työkyvyttömyydestä tai muusta vastaavasta hyväksyttävästä syystä johtuvat poissaoloajat jätetään tarkastelun ulkopuolelle.*

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 12. kohdan soveltamisohjeeseen viimeinen lause seuraavasti:

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. *Työvuorosuunnittelussa on pyrittävä muutoinkin mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan vapaapäivät peräkkäisinä päivinä, välttäen tarpeettomia yhden päivän vapaita.*

Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 13. kohtaan kaksi uutta kappaletta seuraavasti:

13. Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin keskeytymätön viikkolepo kunakin kalenteriviikkona. Viikkolepo voidaan järjestää tilapäisesti työnantajan ja työntekijän välillä sopimalla myös siten, että se tasoittuu keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana mutta tällöinkin kullakin viikolla tulee olla vähintään 30 tunnin viikkolepo.

    Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan viikkolevosta poiketa.

    Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen työehtosopimuksen 9 §:n mukaisen ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus (viikkolepokorvaus), jos työntekijä siihen suostuu.

11 § Tuntikohtaisten korvausten laskenta ja vaihto vapaaksi

Poistetaan työehtosopimuksen 11 §:n 4 kohdan viimeiset kappaleet seuraavasti:

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.*~~

18 § Vuosiloma

Muutetaan työehtosopimuksen 18 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

Vuosiloman kertyminen

1. *Vuosiloman kertymisessä* on 1.4.2022 alkaen ansaittavissa vuosilomissa *siirrytty* vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk). ~~*, ellei työnantajakohtaisesti päätetä aikaisemmasta voimaantulosta.*~~

   ~~***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.*~~

~~*Jos työntekijällä on vielä 1.5.2023 pitämättä 6-päiväisen laskennan mukaan ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2022, muunnetaan ne 5-päiväisen laskennan mukaiseksi 1.5.2023 tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti.*~~

Lomapäiviä ovat maanantain ja perjantain väliset päivät lukuun ottamatta TES:n 7 §:n mukaisia arkipyhiä. *Kun työntekijän vuosilomaviikko päättyy perjantaihin, tämän jälkeinen lauantai ja sunnuntai suunnitellaan työvuorolistaan vapaapäiviksi.*

Muutetaan työehtosopimuksen 18 §:n 8. kohdan prosenttiperusteisen vuosilomapalkan taulukot (Lomataulukot A, B ja C) seuraavasti:

Taulukot ovat erillisenä tiedostona osana kokonaisratkaisua.

19 § Lomaraha

Muutetaan työehtosopimuksen 19 §:n 1. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan siirryttyä 5/vk lomapäivälaskentaan työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen 18 § 7 tai 8 kohdan tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei kuitenkaan makseta 18 § 2 d kohdan mukaan määräytyvistä lisälomapäivistä.

Lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, *ellei ~~maksuajankohtaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä~~ paikallisesti sovita sen maksuajankohdasta toisin.*

22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

Muutetaan työehtosopimuksen 22 §:n 1. kohdan D. kohta kuulumaan seuraavasti:

D. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset, *siunaustilaisuus tai uurnan lasku.*

Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös *~~otto~~ adoptio-* ja kasvattilapsi.

Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän perheenjäseniä sekä vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, *~~veljiä, sisaria~~ sisaruksia* ja avio- tai avopuolison vanhempia.

23 § Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa ja omaishoitovapaa

Lisätään työehtosopimuksen 23 §:ään uudet kappaleet nykyisen soveltamisohjeen jälkeen kuulumaan seuraavasti:

Työntekijällä on oikeus raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaan myös, jos hän jää perhevapaalle kesken opintovapaalaissa säädetyn opintovapaan edellyttäen, että työntekijällä olisi työssä ollessaan ollut oikeus työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti palkkaan perhevapaan ajalta.

Opintovapaa keskeytyy työntekijän jäädessä työsopimuslain mukaiselle raskaus- ja/tai vanhempainvapaalle.

Työntekijän on ilmoitettava perhevapaastaan työnantajalle työsopimuslain 4 luvun 3 a pykälän mukaista ilmoitusaikaa noudattaen.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä:
Tulkinnalla ei oteta kantaa laintulkintaan. Asiasta on laadittu yhteinen tulkintapöytäkirja 30.4.2025. Kirjaustavan muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa 30.4.2025 sovittua tulkintaa. Lakiviittauksilla ei ole tarkoitus ottaa lainsäädännön kohtia osaksi työehtosopimusta.

25 § Suojavaatetus

Lisätään työehtosopimuksen 25 §:ään uusi soveltamisohje:

Työntekijälle, joka pääsääntöisesti työskentelee likaisissa tai vaatetusta kuluttavissa tehtävissä annetaan asianmukainen suojavaatetus ja työturvallisuuden edellyttämä suojavarustus. Työnantaja kustantaa näiden hankinnan ja huollon. Suojavaatetuksesta voidaan sopia paikallisesti.

Soveltamisohje:
Tässä pykälässä käytettävällä termillä suojavaatetus ei tarkoiteta työturvallisuuslain mukaisia suojavaatteita, jotka katsotaan henkilönsuojaimiksi. Työturvallisuuslainsäädännön edellyttämistä henkilönsuojaimista ei voida sopia paikallisesti.

32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Muutetaan työehtosopimuksen 32 §:n toinen kappale kuulumaan seuraavasti ja lisätään sen jälkeen uusi soveltamisohje:

Paikalliset neuvottelut:

Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai luottamus*edustajan* kanssa. Neuvottelut aloitetaan ja käydään ilman aiheetonta viivytystä. Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan erimielisyyskohdista ja osapuolten kannoista perusteluineen *paikallisen tason erimielisyys*muistio, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Siihen liitetään asiaa koskevat liitteet ja *erimielisyys*muistio allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.

Soveltamisohje:
Työehtosopimuksen liitteenä on mallipohja paikallisen tason erimielisyysmuistiolle.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä:
Mallipohjalla ei ole tarkoitus luoda muotomääräyksiä.

35 § Sopimuksen voimassaolo

Päivitetään päivämäärät

Koulutussopimus

Muutetaan 4 §:n 1. kohdan otsikko kuulumaan seuraavasti:

1. ~~Työsuhteen säilyminen~~ *Koulutusoikeus* ja ilmoitusajat

Luottamuse*dustaja*sopimus

Muutetaan termi luottamusmies termiin luottamusedustaja.

Poistetaan luottamuse*dustaja*sopimuksen 4 §:n 9. kohta:

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

Muutetaan luottamuse*dustaja*sopimuksen 7 §:n 1. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Allekirjoittajajärjestöt korostavat, että erityisesti paikallinen sopiminen ja siihen valmistautuminen *sekä yrityksessä käytävät muutosneuvottelut* edellyttävät yleensä selvästi normaaliaikaa laajempaa työstä vapautusta.

Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

Poistetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 3 §:n 8. kohdasta viimeinen lause seuraavasti:

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.*~~

5. Työehtosopimuksen liitteet

Lisätään työehtosopimukseen erimielisyysmuistion mallipohja

Liite 1. Paikallisen tason erimielisyysmuistio (mallipohja, ei osa työehtosopimusta).

Lisätään työehtosopimukseen erillinen liite vanhentumassa oleville kirjauksille

Liite 2. Vanhentumassa olevia kirjauksia.

Poistetaan työsopimusmallipohja

~~*Liite 3. Yksityinen sosiaalipalveluala: Työsopimuslomake.*~~

6. Työryhmät

Muutetaan hankekirjausta kuulumaan seuraavasti:

Yksityisen sosiaalipalvelualan pito- ja vetovoiman kehittämishanke

Sovitaan jatkettavaksi osana jatkuvan neuvottelun periaatetta alla kirjatut työryhmät huomioiden.

Hankkeen taustaa

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 2023–2025 hankekirjausta on sovittu jatkettavaksi sopimuskauden 2026–2028 aikana sekä sitä seuraavina sopimuskausina.

Neuvotteluosapuolet ovat yhdessä todenneet, että käytettävissä olevien tietojen perusteella yksityisen sosiaalipalvelualan ja ~~*kunta- ja*~~ hyvinvointialueiden keskiansioissa on eroja. Monissa ammateissa samankaltaisissa tehtävissä palkkataso ~~*kunnissa ja*~~ hyvinvointialueilla ylittää yksityisellä sosiaalipalvelualalla maksetut palkat.

Neuvotteluosapuolet tunnistavat, että yksityisellä sosiaalipalvelualalla on veto- ja pitovoimatekijöitä, joihin vaikuttavat muun muassa yksityisen ja julkisen puolen palkkaerot. Vastaavissa työtehtävissä yksityisellä ja julkisella puolella työskentelevien työntekijöiden perusteettomien palkkaerojen kaventamiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet seuraavasta kehittämishankkeesta.

Kehittämishankkeen avulla osapuolet varmistavat käytettävissään olevin keinoin yksityiselle sosiaalipalvelualalle kannustavat ja kilpailukykyiset palkat sekä kehittävät muita veto- ja pitovoimatekijöitä osaavan työvoiman turvaamiseksi.

Selvitys ja tilannekuva alan tilanteesta

Kehittämishankkeen ~~*aluksi*~~ *osana* selvitetään *ja laaditaan raportti* osapuolten päättämässä aikataulussa ja laajuudessa seuraavia tekijöitä:

- yksityisen ja julkisen *sosiaalipalvelualan* ~~*ja varhaiskasvatusalan*~~ palkkaerojen suuruus
- palkkaerojen syyt ja perusteet
- toimialan taloudellinen tilanne, palkanmaksukyky ja tuottavuuteen vaikuttavat tekijät
- *alan toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, muuntuvat osaamistarpeet, trendit ja muutosvoimat, mukaan lukien teknologiset ratkaisut, kuten robotiikka ja tekoäly*
- asiakaspalvelutarpeet
- työntekijöiden siirtymät toimialojen välillä
- alalta poistuneiden osuus
- alan työolot (määritelmän avaus) ja työhyvinvointi ~~*(TES:n työhyvinvointityöryhmä raportoi hankkeelle)*~~
- veto- ja pitovoimaan kummallakin toimialalla vaikuttavat seikat

Tavoitetila

Seuraavilla neuvottelukierroksilla neuvotteluosapuolet arvioivat julkisen puolen (hyvinvointialueiden *sopimukset* ~~*SOTE-sopimus ja kunta-alan sopimukset*~~) palkkaratkaisuja ja niiden vaikutuksia, ja huomioivat julkisen puolen palkkaratkaisut neuvoteltaessa yksityisen sosiaalipalvelualan palkkaratkaisuista.

Neuvotteluosapuolten tarkoituksena on kuroa umpeen yksityisen ja julkisen puolen välistä perusteetonta palkkaeroa ottaen huomioon alan yritysten taloudellinen tilanne ja toimialan erityispiirteet.

Tulevissa neuvotteluratkaisuissa tehdään hankkeen tavoitteiden mukaisia palkankorotusten kohdentamistoimia neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Korotuksia pyritään kohdentamaan tarkoituksenmukaisesti erityisesti niihin vähimmäispalkkoihin, joissa palkkaero on suurin.

Hankkeen osana neuvotteluosapuolet edistävät yhteisesti sovittavalla tavalla osaavan työvoiman saamista esimerkiksi yhteistyökumppaneiden ja oppilaitosten kanssa. Yhteisillä toimilla pyritään lisäämään tietoisuutta alan töistä ja alan tarjoamista monipuolisista mahdollisuuksista.

~~*Työryhmän yhtenä tehtävänä on kartoittaa keinoja neuvottelukulttuurin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi. Osapuolet käyvät työryhmässä keskusteluja työehtosopimustoiminnan uusista tavoista palvella jäsenistöä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.*~~

Neuvotteluryhmän yhtenä tehtävänä on kartoittaa keinoja työehtosopimustoiminnan ja neuvottelukulttuurin kehittämiseksi, mukaan lukien työryhmätyöskentelyn, neuvotteluprosessien ja työskentelytapojen virtaviivaistaminen. Osapuolet keskustelevat työryhmässä työehtosopimustoiminnan uusista tavoista palvella jäsenistöä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Muutetaan työhyvinvointityöryhmän kirjausta kuulumaan seuraavasti:

Työhyvinvointityöryhmä

~~*TES:n Työhyvinvointityöryhmä jatkaa työtään nykyisen työryhmäkirjauksen mukaisesti ja raportoi kehittämishankkeelle.*~~

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. *Työryhmän painopisteenä sopimuskaudella on työkyky ja ikääntyvien työssä jaksamisen tukeminen.*

~~*(Nykyinen työryhmä jatkaa ja raportoi osapuolten pito- ja vetovoimahankkeelle)*~~

Työryhmä raportoi neuvotteluryhmälle.

Muutetaan tilastotyöryhmän kirjaus kuulumaan seuraavasti:

Tilastotyöryhmä

Hankkeen *ja alla kuvatun palkkausjärjestelmätyöryhmän* osana ja tukena toimii toistaiseksi asetettu tilastotyöryhmä, jonka tehtävänä on selvittää ~~*kehittämishankkeen aikana*~~ palkkaeroja ~~*kuntien*~~ hyvinvointialueiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin/kiinteisiin kuukausipalkkoihin.

Tilastotyöryhmän käytössä on yksityisen sosiaalipalvelualan palkkatilastot ja mahdollisuuksien mukaan hyvinvointi- ~~*ja kunta-alan*~~alueiden vastaavat palkkatilastotiedot.

Tilastotyöryhmä käyttää mahdollisuuksien mukaan tietoja yksityisellä sosiaalipalvelualalla maksettavista tehtäväkohtaisista palkoista (eli esim. varsinaisesta säännöllisestä kuukausipalkasta on eroteltava palveluslisät, henkilökohtaiset ja tehtäväkohtaiset lisät ym. erät).

Muutetaan aikaisempi palkkausjärjestelmätyöryhmän nimi ja kirjaus kuulumaan seuraavasti:

~~**Palkkasopimukseen mahdollisesti tarvittavat muutokset**~~

Palkkausjärjestelmätyöryhmä

~~*Palkkaussopimuksen uudistustyöryhmä selvittää kehittämisohjelman vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen. Tavoitteena neuvotteluosapuolilla on edistää toimialan palkkausjärjestelmää ajantasaiseksi, tarkoituksenmukaiseksi ja kannustavaksi, sekä lisätä alan veto- ja pitovoimaa erikseen sovittavin toimenpitein.*~~

Palkkausjärjestelmätyöryhmä selvittää palkkasopimukseen tarvittavat muutokset sekä pito- ja vetovoiman kehittämishankkeen selvitystyön tulosten vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen.

Työryhmä kartoittaa nykyisen yksityisen sosiaalipalvelualan palkkausjärjestelmän rakenteen toimivuutta ja kokoaa palkkausjärjestelmän vahvuudet ja heikkoudet ja esittää tarvittavat muutokset.

Tavoitteena työryhmällä on laatia yhteinen ehdotus toimialan ajantasaiseksi palkkausjärjestelmäksi, joka on tarkoituksenmukainen ja kannustava, sekä lisää alan veto- ja pitovoimaa.

Työryhmä kartoittaa paikallisen sopimisen mahdollisuudet sekä siihen liittyvät kehittämistarpeet palkkausjärjestelmässä.

Työryhmän tarkoituksena on laatia ehdotus ajantasaisesta palkkausjärjestelmästä ja sen muutostarpeista. Työryhmä aloittaa työskentelynsä 18.1.2027 ja päättää sen 17.12.2027 mennessä. Työryhmä esittelee yhteiset muutosesitykset neuvotteluryhmälle. Työryhmän esittämistä muutostarpeista sovitaan erikseen normaalissa neuvottelujärjestyksessä osana tulevia neuvottelukierroksia. Uudistuksen mahdollisesti aiheuttamat kustannukset otetaan huomioon osana neuvottelukokonaisuutta.

Lisätään uusi työryhmä seuraavasti:

Paikallisen sopimisen työryhmä

Osapuolet perustavat paikallisen sopimisen työryhmän, jonka tavoitteena on kehittää työehtosopimusta vastaamaan toimialan yritysten ja organisaatioiden ajankohtaisia ja tulevia tarpeita sekä vahvistaa alan veto- ja pitovoimaa sekä toimintaedellytyksiä.

Neuvotteluosapuolet korostavat, että paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajien/henkilöstön välillä. Paikallisesti etsitään parhaita mahdollisia ratkaisuja, joilla edistetään sekä yrityksen/organisaation että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla.

Työryhmä toimii sopimuskauden aikana jatkuvan yhteistyön periaatteella. Työryhmän tehtävänä on:

- *arvioida paikallisen sopimisen nykytilaa*
- *edistää neuvottelukulttuuria eri tasoilla, liittojen välillä ja paikallisesti*
- *kartoittaa ja arvioida paikallisen sopimisen tarpeita, mahdollisuuksia ja menettelytapoja sekä edistää paikallisen sopimisen valmiuksia*
- *kartoittaa ja arvioida luottamusedustajien ja muiden sopijaosapuolten toimintaedellytyksiä suhteessa paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin*

Työryhmä laatii työstään yhteisen loppuraportin 18.12.2027 mennessä sopimuskauden aikana erikseen sovittavalla tavalla.

Lisätään uusi työryhmä kuulumaan seuraavasti:

Työehtosopimuksen selkeyttämistyöryhmä

Sopijaosapuolet näkevät työehtosopimuksessa selkeyttämistarpeita ja aloittavat työn työehtosopimuksen selkeyttämiseksi.

Selkeyttämällä työehtosopimusta, voidaan helpottaa työehtosopimuksen soveltamista ja pyrkiä ehkäisemään tulkintariitojen syntymistä. Sopimusosapuolet tunnistavat selkeytystarvetta erityisesti työehtosopimuksen työaikaa ja vuosilomaa koskevissa kohdissa. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta lisätä sairausajan tuntikohtaisten lisien maksamiseen liittyvää laskentakäytäntöä työehtosopimukseen.

Työryhmässä sovitaan tarkemmin sopimuskauden aikana tehtävästä selkeytystyöstä sekä työn rajaamisesta. Tavoitteena on sopimuskauden päättymiseen mennessä valmistella yhteisiä ehdotuksia työehtosopimuksen selkeyttämiseksi.

Työryhmä aloittaa työskentelyn yhteisesti sovittavana ajankohtana ja päättää sen vuoden 2027 loppuun mennessä.

7. Muut sovittavat asiat

Yhteistyö työpaikkojen tueksi

Osapuolet sopivat yhteistyöstä, jossa ohjeistavat työpaikkoja runkosopimusten ja määräaikaisten työsuhteiden käytöstä. Osapuolet julkaisevat ohjeistuksen maaliskuun 2026 aikana.

Osapuolet sopivat lisäksi yhteistyöstä, jossa määräaikaisten työsuhteiden käyttöön liittyvää ohjeistusta tarkastellaan ja päivitetään tarvittaessa mahdollisesti tulevien lainsäädäntömuutosten myötä. Yhteistyön tarkemmasta toteutustavasta ja aikataulusta sovitaan erikseen.

Osapuolet ovat sopineet tukevansa paikallisen tason yhteistyötä ja erimielisyysasioiden selvittämistä laatimalla mallipohjan työehtosopimuksen 32 §:n mukaisen paikallisen tason erimielisyysneuvottelujen tueksi (liite 1). Liite lisätään saataville liittojen nettisivustoille sähköisesti ja malliksi työehtosopimuksen yhteyteen.

Osapuolet ovat sopineet tukevansa työpaikkoja laatimalla päivitetyn mallipohjan työsopimuksesta. Mallipohja lisätään saataville liittojen nettisivustoille sähköisesti 15.1.2027 mennessä ja malliksi seuraavan työehtosopimuksen yhteyteen.

Neuvotteluosapuolten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioon ottamista kehitettäessä alan työehtosopimuksen määräyksiä ja alalla noudatettuja käytäntöjä.

Neuvotteluosapuolet sitoutuvat tarkastelemaan työehtosopimuksen yhdenvertaisuus- ja sukupuolivaikutusten arviointia osana neuvotteluprosessia ja työehtosopimuksen selkeyttämistyötä. Osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen sanaston sekä termien päivittämisestä allekirjoituspöytäkirjan liitteen 3 mukaisesti. Termien päivittämisellä ei ole vaikutusta aikaisempaan tulkintaan.

Osana sopimusratkaisua neuvotteluosapuolet ovat sisällyttäneet työehtosopimuksen 23 §:n aiemmin sovitun tulkinnan, jonka mukaan työntekijällä on oikeus raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaan myös, jos hän jää perhevapaalle kesken opintovapaalaissa tarkoitetun opintovapaan.

Osana neuvotteluosapuolten välistä tasa-arvotyötä neuvotteluosapuolet ovat sopineet yhteistyöstä, jossa seurataan määräaikaisuuksien käyttöä ja mahdollisten lainsäädännön muutosten vaikutuksia yksityisen sosiaalipalvelualan työsuhteisiin.

Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä, että tasa-arvoon liittyviä toimialan käytäntöjä tarkastellaan säännöllisesti. Työelämän tasa-arvon ja perhevapaiden tasaisemman jakaantumisen tukemiseksi neuvotteluosapuolet suosittelevat esimerkiksi, että paikallisesti sovitaan käytännöistä, joilla tuetaan alle 1-vuotiasta lastaan imettävää työntekijää varmistamalla mahdollisuuden lyhyeen imetystaukoon tai maidon pumppaamiseen työpäivän aikana.

Työehtosopimuksen päivitykset

Osapuolet ovat sopineet vanhentuneiden kirjausten poistamisesta allekirjoituspöytäkirjan kohdan 5. mukaisesti. Osapuolet ovat sopineet vanhentumassa olevien kirjausten siirtämisestä liitteeseen 2., joka lisätään työehtosopimuksen liitteeksi.

Osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen varhaiskasvatuksen liityntäpöytäkirjan poistosta ja viittauksien poistosta sekä vanhentuneiden kirjausten poistamisesta liitteen 4 mukaisesti.

Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Helsingissä 27.2.2026
Hyvinvointiala *Hali* ry
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry
Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry

Helsingissä 6.3.2026 liityntäpöytäkirjalla, jonka kaikki sopimusosapuolet ovat hyväksyneet 6.3.2026
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Yksityinen sosiaalipalveluala: Paikallisen tason erimielisyysmuistio

	Aika:	**Paikka:**
	Työnantajan edustaja: *Tähän kohtaan kirjataan työnantajan tarvittavat yksilöintitiedot ja työnantajan edustajan nimi.*	
	Työntekijä/työntekijän edustaja:	
	Läsnä: *Tähän kohtaan kirjataan erimielisyysmenettelyssä mukana olevien nimet, tittelit ja muut tarvittavat tiedot, kuten yhteystiedot.*	
1. Erimielisyyden aihe	**Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen kohta:** *Tähän kohtaan kirjataan työehtosopimuksen kohta, esimerkiksi 32 § ja yksilöidään tarvittaessa kohta tarkemmin, esimerkiksi 3. kohta.*	
	Asian tausta ja erimielisyys tiivistettynä: *Tähän kohtaan voidaan kirjata lyhyt tiivistys: mistä erimielisyysasiassa on kysymys, mistä ollaan erimielisiä ja mistä ollaan samaa mieltä. Lisäksi voi olla hyvä kirjata asiaan liittyviä perusasioita, kuten esimerkiksi: tapahtumakuvaus, työsuhteen kesto, päivämääriä yms.*	
2. Työntekijäpuolen kanta ja perustelut	*Tähän kohtaan kirjataan erimielisyysmenettelyä pyytäneen osapuolen kanta ja näkemys asiasta. Tarvittaessa voidaan käyttää liitettä.*	
3. Työnantajapuolen kanta ja perustelut	*Tähän kohtaan kirjataan toisen osapuolen vastauksena kanta ja näkemys asiasta. Tarvittaessa voidaan käyttää liitettä.*	
4. Paikallisen tason erimielisyys-neuvottelun lopputulos ja jatkotoimenpiteet	*Tähän kohtaan kirjataan käydyn neuvottelun tulos. Esimerkiksi niin, että todetaan neuvottelut päättyneiksi yhteisymmärrykseen taikka erimielisinä ja siirretään asia liittojen ratkaistavaksi. Kummankin osapuolen tulisi allekirjoittaa muistio.*	
5. Muuta	*Tähän kohtaan kirjataan tarvittaessa lisätietoja tai esimerkiksi tiedot liitteistä.*	
Päivämäärä ja allekirjoitukset	**Paikka ja aika:** Työnantajan edustaja	 Työntekijä / luottamusedustaja

Liite 2. Vanhentumassa olevia kirjauksia

6 § Työaika, toimistotyöaika

2.B. Työpaikoilla, joilla on sovellettu 37 ½ tuntia lyhyempää toimistotyöaikaa, säilyy käytäntö ennallaan. Normaalityöaikaa lyhyemmästä kesätyöajasta luovutaan kuitenkin 1.6.1994 lukien. Paikallisesti voidaan sopia toimistotyöajan pidentämisestä enintään 37 ½ tuntiin tai kesätyöajasta.

18 § Vuosiloma

Vuodelta 1993 säilyvä lisälomaoikeus: Nykyisen työnantajan palveluksessa 31.10.1993 ollut työntekijä, jolla oli 31.3.1994 mennessä yhteensä vähintään 15 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa, säilyttää oikeutensa siihen, että lomataulukon C lisälomapäivärivin sijasta kutakin 6–12 kuukauden ansaittujen lomapäivien lukua korotetaan 5 lisälomapäivällä. Lomanpidennyksestä voidaan sopia paikallisesti.

Liite 3. Termien päivitys

Termien päivitys

- Luottamusmies → luottamusedustaja
- Esimies → esihenkilö

22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

D. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös ~~otto~~ adoptio- ja kasvattilapsi.

Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän perheenjäseniä sekä vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, ~~veljiä, sisaria~~ sisaruksia ja avio- tai avopuolison vanhempia.

Liite 4. Varhaiskasvatuksen (vaka)

liityntäpöytäkirjan poisto ja vaka-viittauksien poisto sekä vaka-kirjauksien uudelleen arviointi

Varhaiskasvatuksen (lyhennys: vaka) liityntäpöytäkirjan poisto ja vaka-viittauksien poisto sekä vaka-kirjauksien uudelleen arviointi

POIS: Liityntäpöytäkirja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen

POIS: sisällysluettelosta

POIS: varhaiskasvatuksen termit erikseen sovittavan liitteen mukaisesti

Yhteystiedot

Hyvinvointiala Hali ry
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
etunimi.sukunimi@hyvinvointiala.fi
www.hyvinvointiala.fi

Työsuhdeneuvonta
tyosuhdeneuvonta@hyvinvointiala.fi
Puh. 09 1728 5550

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki
Puh. edunvalvonta: 09 2727 9160
www.superliitto.fi

Toimihenkilöliitto Erto ry
Ratavartijankatu 2 A, 00520 Helsinki
etunimi.sukunimi@erto.fi
www.erto.fi
Puh. 09 613 231

Tehy ry
PL 10, 00060 TEHY
www.tehy.fi

Työsuhdeasiat
Puh. 09 5422 7100

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
www.jhl.fi
Sörnäisten rantatie 23, 00500 Helsinki
PL 101, 00531 Helsinki
Puh. 010 770 31

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry
www.talentia.fi
Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki
Puh. 09 3158 6000

Työsuhdeneuvonta
Puh. 09 3158 5540

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry

Ammattiliitto Jyty ry
www.jytyliitto.fi
Elimäenkatu 5, 00510 Helsinki
Puh. 020 789 3716

Ammattiliitto Pro *ry*
www.proliitto.fi
Työpajankatu 13 A
PL 183, 00581 Helsinki

Työelämäneuvonta
Puh. 09 1727 3442

Suomen Terveydenhoitajaliitto STHL ry
www.terveydenhoitajaliitto.fi
Mikonkatu 8 A, 10. krs, 00180 Helsinki
Puh. 09 2527 4400



HYVINVOINTIALA

SUPER

Tehy

Erto

JHL JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO

Talentia
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Ammattiliitto Jyty

Terveydenhoitajaliitto
Hälsovårdarförbundet

pro