

PÖYTÄKIRJA YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.4.2020-30.4.2022

Muutokset 1.2.2018 - 31.3.2020 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty kursivilla.

1. Sopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimuskausi alkaa 1.4.2020 ja päättyy 30.4.2022.

2. Palkankorotukset

Yleiskorotukset

Työntekijöiden 31.7.2020 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, tuntipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2020 lukien 1,3 %.

Työntekijöiden 30.6.2021 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, tuntipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.7.2021 lukien 1,5 %.

Palkkataulukoiden alarajakorotukset

Palkkaryhmien A – B 31.8.2021 voimassa olleisiin vähimmäistasoihin tehdään 1.9.2021 seuraava korotus, ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot:

0 v. palveluslisäportaassa 1,1 %

5 v. palveluslisäportaassa 1,2 %

8 v. palveluslisäportaassa 1,1 %

11 v. palveluslisäportaassa 1,1 %

Palkkaryhmien C – F 31.8.2021 voimassa olleisiin vähimmäistasoihin tehdään 1.9.2021 seuraava korotus, ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot:

0 v. palveluslisäportaassa 2,0 %

5 v. palveluslisäportaassa 1,1 %

8 v. palveluslisäportaassa 0,7 %

11 v. palveluslisäportaassa 0,5 %

Muun Suomen taulukossa B-ryhmän alaraja G15B nousee G16 tasolle G16B alarajaksi ja C-ryhmän alaraja G18C nousee G19 tasolle G19C alarajaksi

Vähimmäistason korotukset voivat johtaa siihen, että työntekijälle aiemman vähimmäistaulukkopalkan päälle kuukausittain maksettu palkanosa voi pienentyä, ellei kyse ole TES:n palkkasopimuksen 3.2 kohdan mukaisesta tehtäväkohtaisesta lisästä tai 3.4 kohdan mukaisesta henkilökohtaisesta pätevyyslisästä.

Työsopimuksessa erikseen sovittu euromääräinen aiemman vähimmäistaulukkopalkan päälle maksettava lisä ei voi pienentyä, ellei kyse ole työehtosopimuksen vaihtumisesta johtuvasta lisästä (siirtymälisä) tai lisästä, jonka on sovittu pienentyvän alarajakorotuksen yhteydessä.

Nämä 3.2 ja 3.4 mukaiset tai työehtosopimuksessa erikseen sovitut lisät säilyvät em. mukaisesti ennallaan korotetun vähimmäistason päällä. (Euromääräisten lisien euromäärä säilyy ja prosentuaalisesti sovittujen lisien prosenttimäärä säilyy.)

Edellä mainittujen vähimmäistasokorotusten kustannusvaikutus koko sopimuksen piirissä on 0,6 %.

3. Luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.8.2020 lukien 5 % tai vähintään alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Luottamusmieskorvaus 1.8.2020 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk
2-4	24
5-25	47
26-50	54
51-100	65
101-200	79
201-300	119
301-	140

Päälouottamusmieskorvaus: 1.8.2020 lukien 100 €

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.8.2020 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk
20-29	25
30-100	40
101-200	55
201-300	72
301-	89

4. Tekstimuutokset

1 § 1. kohta + allekirjoitukset:

Allekirjoittajajärjestöjen nimet muutetaan voimassa olevaan muotoon: Hyvinvointialan Liitto muutetaan *Hyvinvointiala HALI ry:ksi*, Terveys- ja Sosiaalialan Neuvottelujärjestö TSN muutetaan *Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:ksi*, Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry (ennallaan), Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry (ennallaan) ja Jyty-Pardia-STHL Neuvottelujärjestö muutetaan *Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry:ksi*.

3 § Työsuhteen alkaminen

3. Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

3.1 Määräaikaisen työsopimuksen kesto ei saa perusteetta sopia työnantajan tiedossa olevaa kyseistä työtä koskevaa määräaikaista työvoimatarvetta 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 yhdenjaksoisina työsopimuslain 1 luvun 5 § mukaisesti.

6 § Työaika: Kiky-työajanpidennyksen poistuminen:

Säännöllisen työajan pituus

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

Jaksotyöaika

4. Työntekijän säännöllinen työaika työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä, kuten yötyötä edellyttävissä varhaiskasvatuspalveluissa ja pääosan vuorokaudesta

toimivissa sosiaalipalveluissa, on enintään 10 tuntia vuorokaudessa, yövuorossa 12 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 50 minuuttia (31.8.2020 alk. 38t20min) viikossa.

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

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.

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.

...

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

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.

6 a § Paikallinen sopiminen työajoista

3. Työaikajoustot

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

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

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

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.*

4. Paikallisesti sovittujen pidempien tasoittumisjaksojen työaikasuunnitelma

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

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

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

7 § Arkipyhät

1. Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos ne voidaan tehtävän luonne huomioon ottaen järjestää vapaapäiviksi. Jolleivät nämä päivät ole vapaapäiviä, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä saman viikon tai tasoittumisjakson kuluessa, ellei työnantajan ja työntekijän välillä antamisajankohdasta muuta sovita.
2. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää viikon tai tasoittumisjakson säännöllistä työaika keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran (viikkotyöaika/5).

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

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

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

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

15 § Varallaolo ja hälytyskorvaus

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

...

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

18 § Vuosiloma

1. Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

1.4.2022 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk), ellei työnantajakohtaisesti päätetä aikaisemmasta voimaantulosta. (liite 1)

21 § Lääkärintarkastukset ja rokotukset

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

- a) Työntekijä käy sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuvälineen (esim. silmälasit) määräämiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa.
- b) Raskaana oleva työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa kuten neuvolatarkastuksissa, joissa seurataan raskaana olevan työntekijän tai sikiön terveydentilaa.
- c) ~~Työntekijä käy uuden työn edellyttämässä tai muussa lakisääteisessä lääkärintarkastuksessa. Tällöin työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset. Lakisääteisissä lääkärintarkastuksissa työntekijällä on oikeus käydä työaikana. Tällöin työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset.~~
2. *Työntekijän käynnit uuden työn edellyttämässä tai muissa lakisääteisissä lääkärintarkastuksissa luetaan työajaksi. Tällöin työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset.*
3. *Työntekijällä on oikeus käydä työn edellyttämässä rokotuksessa työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana.*

22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

...

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

23 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

...

2. Äitiysvapaan alusta lukien maksetaan työntekijälle työsuhteen kestäessä varsinainen säännöllinen palkka 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta.

Soveltamisohje:

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

...

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 esimiehen välillä vuosittain.

...

35 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2020 – 30.4.2022 jatkuen sen jälkeen aina vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

PALKKASOPIMUS

...

- 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 tietyistä asiakokonaisuuksista tai hankinnoista, jotka eivät kuulu palkkaryhmän perustyöhön.*
 - *Tietyn vastualueen yhdyshenkilö, kun tehtävä ei kuulu palkkaryhmän perustyöhön.*

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

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

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

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

...

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

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 luottamusmiehelle. Selvitys tehdään työnantajan harkinnan mukaan konserni-, yritys- tai työpaikkatasolla vuosittain. Maksuperusteiden tulee olla kaikkien työntekijöiden nähtävillä.

5. Saatavuuslisä

Työvoiman saatavuuden perusteella voidaan maksaa paikkakuntakohtaista tai yksikkökohtaista saatavuuslisää

6. Laatupalkkio

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

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.)

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

1. Alan opiskelijan kanssa voidaan sopia harjoitteluajasta, jonka kuluessa palkka on vähintään 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta.

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

...

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

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

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

PALKKASOPIMUKSEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖT

...

3. Mikäli työntekijälle valitun G-palkkaluokan mukainen taulukkopalkka jää alle työntekijän siirtymähetken palkan, maksetaan erotus siirtymälisänä, ellei ylite ole työn vaatavuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvaa ~~tai~~ *ellei sitä sellaiseksi sovit*a.

SOSIAALIPALVELUALAN PALKKARYHMITTELY

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

A Palkkaryhmä (avustavat tehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.6.2019 alkaen G12A

B Palkkaryhmä (perustehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.6.2019 alkaen pk-seutu G16B, muu Suomi G15B ja 1.9.2021 alkaen G16B

...

Esimerkkitehtäviä:

(h&p): *hoiva-avustaja*, kotiaavustaja, koulunkäyntiavustaja, leiriohjaaja

...

C Palkkaryhmä (ammattitehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.6.2019 alkaen pk-seutu G19C, muu Suomi G18C ja 1.9.2021 alkaen G19C

D Palkkaryhmä (vaativat ammattitehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.6.2019 alkaen G22D

E Palkkaryhmä (erikoistehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.6.2019 alkaen G24E

F Palkkaryhmä (vaativat erikoistehtävät):

Vähimmäispalkkaluokka 1.6.2019 alkaen G27F

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

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

...

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

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

Koulutustilaisuudet tulisi mahdollisuuksien mukaan huomioida jo työvuoroluettelo 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.

...

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

...

Alue- tai yksikkökohtainen luottamusmies

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

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

Soveltamisohje (liite 2)

...

7 § Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle myönnettävä vapaus työstä

...

Ellei syytä muuhun arviointiin ole, henkilöstömitoituksen piirissä olevan luottamusmiehen 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

...

2. Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllisistä tehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi,

jonka tämä tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä.

Työsuojeluvaltuutetun työstävapautusaikaa 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.

8 § Ansionmenetys ja korvaukset

...

Luottamusmieskorvaus

4. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta hänen edustamiensa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työpaikan työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk 1.8.2020
2 – 4	24
5 - 25	47
26 - 50	54
51 - 100	65
101 - 200	79
201 - 300	119
301 -	140

Päälouottamusmieskorvaus

5. Suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen valitun päälouottamusmiehen 100 euroa (1.8.2020 alkaen), ellei hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukainen luottamusmieskorvaus ole tätä suurempi.

...

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

7. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien

hoitamisesta korvausta työpaikan työntekijöiden säännöllisen lukumäärän perusteella seuraavasti:

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk 1.8.2020
20 - 29	25
30 - 100	40
101 - 200	55
201 - 300	72
301 -	89

PÖYTÄKIRJA SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISESTA VAMMAISTEN HENKILÖKOHTAISEEN AVUSTAJATOIMINTAAN

...

Palkkaus

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

...

Työvuoron muutos tai peruutus

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

Mikäli muutos tai vuoron peruminen tapahtuu työnantajan määräyksen perusteella on avustaja oikeutettu saamaan peruspalkkansa vähintään suunnitellun työvuorolistan mukaisen tuntimäärän mukaisesti. Tuntikohtaiset lisät (ilta-, yö-, lauantai- ja 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 työvuoroluetteluun, jolta työvuoro peruuntuu. Jos tilalle ei voida tarjota uutta vuoroa, tulee perutulta vuorolta maksaa palkka liitepöytäkirjan mukaisesti.

5. Työehtosopimuksen soveltamisala ja varhaiskasvatus

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

6. Työryhmät

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

7. Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Helsingissä 23. päivänä kesäkuuta 2020

Hyvinvointiala HALI ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry