

Allekirjoituspöytäkirja

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet terveystalvialaa koskevasta työehtosopimuksesta seuraavasti:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.5.2022. Uusi sopimuskausi päättyy 30.4.2024.

2. Tekstimuutokset

Muutetaan työehtosopimuksen 1 §:n 1. kohdan prosenttiraja 23 %:sta 18 %:iin sekä lasketaan työntekijäraja 80:stä 50:een.

Työehtosopimuksen 2 §:n määräykset poistetaan. Uusi 2 § on seuraava:

Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti paikallisen sopimisen liitteen mukaisesti. Työehtosopimuksen maininnat sopimismahdollisuudesta ilman viittausta tähän pykälään mahdollistavat työnantajan ja työntekijän välisen sopimisen ilman paikallisen sopimisen liitteen menettelytapamääräyksiä.

Työehtosopimuksen 4 §:n 2. kohtaa muutetaan seuraavasti:

4 § Työsuhteen alkaminen

2. Työsopimukset tehdään kirjallisina. Enintään viikon kestävästä määräaikaisesta työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia myös suullisesti edellyttäen, että työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti työsuhteen kestoai-
määräaikaisuuden peruste ja säännöllinen työaika. Ennen työsuhteen alkua työntekijän on vaadittaessa esitettävä lääkärintodistus soveltavuudestaan työtehtävään. Työsopimus raukeaa, ellei todistusta esitetä kohtuullisessa määräajassa.

Työehtosopimuksen 6 §:n alkuun kirjataan seuraava johdantoteksti:

JOHDANTO

Työehtosopimusosapuolet kannustavat työpaikkoja edistämään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työvuorosunnittelussa ja ottamaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista työvuorolistoja vahvistettaessa.

Johdantoteksti on suositus. Johdantotekstillä ei muuteta tes:n määräysten tulkintaa.

Poistetaan työehtosopimuksen 6 §:n 1 kohdasta viittaus kilpailukyky sopimukseen.

~~Kilpailukyky sopimuksen mukaisen työajan pidennyksen poistuminen:~~

~~*Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset ovat voimassa 30.8.2020 asti. Terveystalvialan työehtosopimuksen 1.4.2020–30.4.2022 mukaisia säännöllisiä työaikoja noudatetaan 31.8.2020 lukien tai lähinnä kyseistä ajankohtaa alkavan työvuoroluettelon alusta lukien.*~~

Poistetaan 6 §:n kohdista 1, 2., 4., 5. sekä 7. viittaukset määräyksen soveltamisajankohdan alkuun (31.8.2020 lukien tai lähinnä kyseistä ajankohtaa alkavan työvuoroluettelon alusta lukien)

Lisätään 6 §:ään uusi selkeyttävä 13. kohta. Muutetaan vanhojen kohtien 13. ja 14. numerointi vastaamaan muuttunutta järjestystä (14. ja 15.).

13. Työviikko järjestetään viisipäiväiseksi, ellei 3–7 kohtien työaikajärjestelyistä muuta johdu.

Soveltamisohje: Esim. yövuoro, joka sijoittuu kahdelle vuorokaudelle, on yksi työpäivä.

Muutetaan 6 §:n 3. kohdassa oleva viittaus 13. kappaleeseen vastaamaan muuttunutta järjestystä (14.)

Muutetaan 6 §:n 14. kohtaa (uusi 15. kohta) seuraavasti:

~~Työaikasuunnitelman~~ Työajan tasoittumissuunnitelman laatiminen

15. Ennen 2 §:n mukaan pidemmästä tasoittumisjaksosta sopimista selvittävät työnantaja ja luottamusmiehet tai työnantaja ja työntekijä järjestelmän perusteet ja laajuuden.

Tasoittumisjaksolle on etukäteen laadittava työaikasuunnitelma, josta työntekijälle ilmenee mahdollisuuksien mukaan kunkin viikon tai kolmiviikkoisjaksosyöäika ja tällöin tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään normaalia pidempää työaika.

Tasoittumisjaksolle laadittava etukäteen työajan tasoittumissuunnitelma, josta työntekijälle ilmenee kunkin viikon työaika ja tällöin tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään normaalia pidempää työaika. Jaksotyössä voidaan työajan tasoittumissuunnitelma laatia kolmiviikkoisjaksosittain. Määräystä ei sovelleta, mikäli käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika.

Siirretään 6 §:n 14. kohdan pöytäkirjamerkintä vuosilomaa koskevien määräysten yhteyteen.

~~Pöytäkirjamerkintä:~~

~~Työntekijälle on ilmoitettava vuosiloman alkaessa, milloin hänen on palattava vuosilomaltaan työhön.~~

Muutetaan 9 § 1. kohta seuraavaan muotoon:

1. Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. *Lisätyö maksetaan rahana yksinkertaisena tuntipalkkana tai työntekijän kanssa sovittaessa annetaan vastaava aika palkallisena vapaana. Lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.*

Poistetaan 10 §:n 5. kohdasta kilpailukyky sopimuksen työajan pidennyksen poistumisesta seuranneet siirtymäsäännökset.

Poistetaan 13 §:n 2. kohta. Muutetaan 13 § seuraavaan muotoon:

13 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ

1. Varallaoloon noudatetaan työaikalain säännöksiä, ellei tästä pykälästä muuta johdu. Jos työntekijän on oltava päivystysvalmiudessa työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä työnantajan osoittamassa päivystystilassa, aika luetaan työajaksi. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa.
- ~~2. Jos työntekijän on sopimuksen mukaan oleskeltava asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaisesta varallaolosta korvauksena puolet varallaoloajasta joko rahana tai sitä vastaavana vapaana.~~
2. Työnantajan ja työntekijän kesken voidaan sopia varallaolosta siten, että työntekijä voi valita liikkuma-alueensa ja, että hänet voidaan kutsua työhön puhelimen tai muun välineen avulla. Työntekijällä on velvollisuus pitää puhelinta tai muuta laitetta toimintavalmiina mukanaan. Tällaisesta vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan 35 % tuntipalkasta, jos työhön on saavuttava alle 60 minuutin. Korvaus on 20 % tuntipalkasta, jos työhön on saavuttava edellä mainittua pitemmässä ajassa kutsun jälkeen.

3. Sunnuntaikorvaukseen oikeuttavana aikana tapahtuneesta varallaolosta maksettavaa raha- tai vapaa-aikakorvausta laskettaessa otetaan huomioon myös sunnuntaikorvaus.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos vakiintuneena käytäntönä on noudatettu 2. ja 3. kappaleista poikkeavaa, työntekijöille edullisempaa menettelyä, tätä voidaan jatkaa. Tällöin arvioidaan kappaleita 2 ja 3 yhdessä.

4. Hälytysluonteiseen työhön kutumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on 18,00 euroa.

Hälytysrahan määrä on 1.10.2022 alkaen 20,00 euroa.

5. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja ilman, että hän on sopinut varallaolosta tai tällaisesta työstä etukäteen. Hälytysrahaan oikeuttavan työhön kutumisen tulee edellyttää enintään kuuden tunnin kuluttua tapahtuvaa työhön saapumista. Tätä aikaa laskettaessa ei oteta mukaan yötunteja klo 22–06.

6. Työnantaja korvaa työntekijälle varallaolon ja hälytysluonteisen työn yhteydessä tapahtuneista työmatkoista aiheutuvat todelliset matkakustannukset sovitun kulkuneuvon käyttämisestä. Mikäli työhön saapumisen pitää tapahtua viimeistään kolmen tunnin kuluessa hälytyksestä, maksetaan hälytysraha 50 %:lla korotettuna.

7. Työnantajan tulee seurata varallaolojen määriä ja arvioitava vuosittain varallaolosta aiheutuvaa kuormittumista.

Uusi 7. kohta ei laajenna valvontavelvollisuutta työsuojelua ja työturvallisuutta koskevaan lainsäädäntöön.

Korvataan 16 §:n vuosilomaa koskevat määräykset 30.4.2022 päättyneen työehtosopimuksen vuosilomia koskeneen liitepöytäkirjan määräyksillä.

Lisätään 16 §:n 4. kohdan alle seuraava pöytäkirjamerkintä, joka on siirretty 6 §:n 14. kohdasta:

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijälle on ilmoitettava vuosiloman alkaessa, milloin hänen on palattava vuosilomaltaan työhön.

Korvataan 17 §:n lomarahaa koskevat määräykset 30.4.2022 päättyneen työehtosopimuksen lomarahoja koskeneen liitepöytäkirjan määräyksillä.

Korjataan 17 §:n 2. kohdan pöytäkirjamerkinnässä oleva pykäläviittaus oikeaksi (4. luku 3 §)

Muutetaan lisäksi 17 §:n 7. kohdan 1. kappale seuraavaan muotoon:

Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Lisätään 19 §:n 1. kohtaan uusi kappale

1. Jos työntekijä työsuhteen jatkuttua 90 kalenteripäivää on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, hänellä on työsuhteen jatkuessa oikeus saada kussakin poissaolotapauksessa työnantajaltaan palkkansa seuraavasti:

- 28 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhte on kestänyt alle 3 vuotta,
- 35 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhte on kestänyt yli 3 vuotta mutta alle 5 vuotta,
- 42 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhte on kestänyt yli 5 vuotta mutta alle 10 vuotta,
- 56 kalenteripäivältä, mikäli yhtäjaksoinen työsuhte on kestänyt yli 10 vuotta.

Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitetusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka työtehtävistä johtuneesta

väkivallasta on sairausajan palkanmaksujakso 90 kalenteripäivää. Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta ansionmenetyskorvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan tavanomaisen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaan. Siltä osin kuin oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole, syntyy työnantajalle oikeus takaisinperintään.

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 7 päivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolojaksot yhteen palkallisen jakson pituutta laskettaessa.

Muutetaan 19 §:n 6. kohta seuraavaan muotoon:

6. Vaadittaessa työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. *Työnantaja voi perustellusta syystä nimetä käytettävän lääkärin ja tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijällä on oikeus epidemiatilanteissa esittää selvitys sairaudestaan myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella.*

Soveltamisohje:

Perustellulla syyllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantajalla on työntekijän sairauslomatilanteeseen liittyvän poikkeavan toiminnan, normaalista poikkeavan sairausloma- tai poissaolohistorian tai työntekijän toimittamaan lääkärintodistukseen liittyvän perustellun epäilyksen tai muun vastaavan perustellun syyn kaltainen tilanne selvityttää sairausloman asianmukaisuus nimetyllä lääkärillä. Nimeämisen täytyy liittyä konkreettisiin tilanteisiin, eikä työnantajan nimeämän lääkärin käyttöä voi edellyttää esimerkiksi kollektiivisesti koko henkilöstöltä.

Muutetaan 21 § seuraavaan muotoon:

21 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.
3. Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen loman alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan äitiysvapaan palkkaa, jos em. palkallista äitiysvapaan alusta alkavaa jaksoa on jäljellä.

Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa hoitovapaan aikana, työnantaja maksaa työntekijälle kyseisen äitiysvapaan palkan muiden äitiysvapaan palkkaa koskevien edellytysten täytyessä.

4. Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa kuudelta ensimmäiseltä arkipäivältä. Isyysvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin 3. kohdassa on todettu äitiysvapaan palkanmaksun edellytyksistä.

1.8.2022 voimaan astuvan perhevapaaudistuksen piirissä oleviin työntekijöihin noudatetaan 1.8.2022 alkaen seuraavaa:

Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan tai hoitovapaan ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

3. Työntekijällä, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaan, maksetaan täyttä palkkaa raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivää. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyksen aikaa. Lisäksi edellytetään, että raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisena. Mikäli työntekijän uusi raskausvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, jos palkallista raskaus- ja vanhempainvapaan jaksoa on jäljellä.

Mikäli työntekijän uusi raskausvapaa alkaa hoitovapaan aikana, työnantaja maksaa työntekijälle kyseisen raskaus- ja vanhempainvapaan palkan muiden raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa koskevien edellytysten täytyessä.

4. Työntekijälle, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, maksetaan täysi palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kolme kuukautta keskeytyksettä ennen vanhempainvapaan alkua. Edellä mainittu oikeus syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 mom. mukaisesti, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Muutetaan 24 §:n korvauksen määrä vastaamaan 30.4.2022 noudatettua tasoa ja poistetaan viittaus ajankohtaan 1.8.2020.

Muutetaan terveyspalvelualan matkustussäännön 3 §:n 2. kohta seuraavaan muotoon:

2. Työmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin se, huomioon ottaen matkan ja työntekijän hoidettavien tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen, on mahdollista. Kokonaiskustannuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustuskustannusten korvaus ja päiväraha, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu työajan säästö. *Matkakustannukset korvataan riippumatta kulkuvälineestä.*

Muutetaan terveyspalvelualan matkustussäännön 4 §:n 1. ja 2. kohta seuraavaan muotoon:

1. Työntekijälle suoritetaan korvaus matkalipuista sekä hänen suorittamistaan paikka- ja makuupaikkalipuista, rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista. Tällaisina maksuina ei kuitenkaan pidetä esimerkiksi muita kuin jäljempänä mainittuja auton seisontapaikkamaksuja.
2. Lentokentällä autosta perittävä seisontapaikkamaksu korvataan tositteiden mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin työmatkaa kohden.
2. Työnantaja korvaa auton pysäköintimaksut tositetta vastaan.

Poistetaan terveyspalvelualan matkustussäännön 5 § ja muutetaan terveyspalvelualan matkustussäännön pykälänumerointi vastaamaan muuttunutta järjestystä.

Muutetaan terveyspalvelualan matkustussäännön 6 §:n 1. kohta (uusi 5 § 1. kohta) seuraavaan muotoon:

5 § Kilometrikorvaus

1. Työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulkuneuvolla tekemästä työmatkasta suoritetaan matkustuskustannusten korvausta seuraavasti:

Autolla verottajan ohjeen mukaisesti (1.1.2022 – 31.12.2022 0,46 senttiä/km) ensimmäiseltä 5000 kilometriltä ja 38 senttiä seuraavilta kilometreiltä.

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijällä on käytössään työnantajan antama vapaa autoetu tai auton käyttöetu, suoritetaan korvausta kuitenkin enintään verottajan ohjeen mukaiseen verottoman enimmäismäärän mukaisesti.

Jos työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä, suoritetaan edellä sanotut kilometrimaksut 7 sentillä korotettuna. Milloin työntekijä on joutunut kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri, suoritetaan korvaus kilometriltä 3 sentillä korotettuna.

Muutetaan terveystalouden matkustussäännön 20 §:n 1. kohta (uusi 19 § 1. kohta) seuraavaan muotoon:

19 § Matkaennakko

1. Työntekijällä on oikeus saada työmatkaa varten ennakkoa.

Selkeytetään luottamusmiessopimuksen 1 §:n 1. kohta seuraavaan muotoon:

1. Tämä luottamusmiessopimus sitoo työehtosopimuksen soveltamisalalla olevia työnantajia ja työntekijöitä.

Selkeytetään luottamusmiessopimuksen 3 §:n 1. kohta seuraavaan muotoon:

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. ~~Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.~~ Vaali voidaan pitää myös työaikana ja työpaikalla siten, että vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei häiritse toimintaa. Vaalijaosta ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

Lisätään uusi luottamusmiessopimuksen 4 §. Lisäksi muutetaan luottamusmiessopimuksen pykälät 4 § - 12 § vastaamaan muuttunutta järjestystä (5 § – 13 §)

4 § Luottamusmiehen ja työnantajan yhteistyö

Työpaikoilla käydään säännöllisesti keskustelua, jossa käsitellään työpaikan paikalliselle yhteistyölle asetettavia tavoitteita ja niiden toimivuutta. Keskustelun osapuolina ovat luottamusmies ja työnantajan edustaja. Yhteistyön ja keskustelun tarkoituksena on edistää osapuolten keskinäisiä suhteita ja luottamusta sekä käydä läpi yhteistyön onnistumista ja kehittämistarpeita. Keskustelu on käytävä kahden kuukauden kuluessa luottamusmieskauden alkamisesta ja tämän jälkeen vähintään vuosittain.

Yhdessä käsiteltäviä asioita ovat muun muassa:

- Luottamusmiehen ajankäyttö ja sen periaatteet
- Tiedonsaantioikeus ja tietojen toimittamisen käytännöt
- Koulutus ja koulutusten tarve, aikataulut ja tavoitteet
- Yhteistyön käytännön järjestäminen ja aikataulut

Selkeytetään luottamusmiessopimuksen 4 §:n 3. kohtaa ja muutetaan 4 §:n 4. kohtaa (uusi 5 §:n 3. ja 4. kohta) seuraavaan muotoon:

3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei ~~tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden luottamusmiestehtävän takia~~ saa siirtää ~~huonompikalkaiseen~~ ~~alempipalkkaiseen~~ työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää ~~vähempiarvoiseen~~ ~~vähemmän vaativaan~~ työhön, jos työnantaja voi

tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos luottamusmieheksi/ pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen/pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle ottaen huomioon yrityksen tai sen toimintayksikön olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä *luottamusmieskauden ajaksi*. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. *Mikäli muusta työstä maksettava palkka on alempi kuin luottamusmiehen varsinaisen työn palkka, maksetaan ansionmenetyksen erotus luottamusmieslisänä siltä ajalta, kun hän toimii luottamusmiehen asemassa.*

Selkeytetään luottamusmiessopimuksen 5 §:n 3. kohta (uusi 6 §:n 3. kohta) seuraavaan muotoon:

3. Luottamusmiehen tehtävänä on ~~myös osallttaa~~ yhdessä työnantajan ja muiden työntekijöiden kanssa toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Selkeytetään luottamusmiessopimuksen 6 §:n 2. kohta f -alakohta (uusi 7 §:n 2. kohdan f -alakohta) seuraavaan muotoon:

f) vaativuusryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu, erityistekijälisän saajien lukumäärä, erityistekijälisien ~~arvet~~ *euromäärät* ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä

Poistetaan luottamusmiessopimuksen 8 §:n (uusi 9 §:n) 2. kohdassa tarkoitettut viittaukset vanhoihin korotusajankohtiin ja määriin.

Luottamusmiesten ja pääluottamusmiesten korvauksia korotetaan 1.10.2022 ja 1.6.2023 lukien alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–25	62
26–50	65
51–100	70
101–150	82
151–200	93
201–299	122
300 tai yli	139

1.10.2022 lukien

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–25	64
26–50	68
51–100	73
101–150	85
151–200	97
201–299	127
300 tai yli	145

1.6.2023 lukien

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–25	67
26–50	71
51–100	77
101–150	88
151–200	101
201–299	132
300 tai yli	151

3. Pääluottamusmiehellä maksetaan vastaavasti hänen toimialueellaan olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–50	78
51–100	81
101–150	98
151–200	109
201–299	133
300 tai yli	145

1.10.2022 lukien

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–50	81
51–100	84
101–150	102
151–200	113
201–299	138
300 tai yli	151

1.6.2023 lukien

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5–50	84
51–100	88
101–150	106
151–200	118
201–299	144
300 tai yli	157

Selkeytetään luottamusmiessopimuksen 9 § (uusi 10 §) seuraavaan muotoon:

10 § Säilytys- ja toimistotilat työskentelytilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville toimistovälineille ja asiakirjoille siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin (esim. lukittava kaappi). Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä (mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat ~~atk~~ ict-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti). Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta ja puheliniittymää luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten soveltuvassa luottamuksellisuuden säilyttävässä ympäristössä.

Selkeytys luottamusmiessopimuksen 11 §:n 1. kohta (uusi 12 § 1. kohta) seuraavaan muotoon:

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä käytännönjärjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

Muutetaan luottamusmiessopimuksen 11 §:n 4. kohta (uusi 12 § 4. kohta) seuraavaan muotoon:

4. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava, mikäli mahdollista, muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.

Selkeytetään työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen johdantotekstiä seuraavasti:

Johdanto

Allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan työsuojeluvaltuutettuja ja työhyvinvointia koskevan sopimuksen. Työsuojeluvaltuutettuja koskevat määräykset on koostettu terveyspalvelualan työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksesta (1.2.2018–31.3.2020) sekä PT:n ja STTK:n yhteistoimintasopimuksen (2001) 6 §:stä ja 7 §:stä soveltuvin osin. Sopimus sisältää määräyksiä soveltuvin osin PT:n ja STTK:n yhteistoimintasopimuksen (2001) 6 §:stä ja 7 §:stä. Sopimus täydentää työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44).

Muutetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 1 §:n 1. kohtaa seuraavasti sekä lisätään uusi pöytäkirjamerkintä:

1 § Sopimuksen soveltamisala ja sitovuus

1. Tämä työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus sitoo työehtosopimuksen soveltamispiirissä soveltamisalalla olevia työnantajia ja työntekijöitä.

Pöytäkirjamerkintä: Työpaikan työsuojeluyhteistoiminta määräytyy lainsäädännön mukaan. Työpaikalla voidaan sopia paikallisesti työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla niiltä osin kuin laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sallii. Työpaikkoja kannustetaan sopimaan muun muassa työsuojeluorganisaatiosta sekä työsuojelun yhteistoiminnan käytännöistä.

Työntekijöille on aina turvattava vähintään laissa säädetty mahdollisuus osallistua työsuojelun yhteistoimintaan.

Selkeyden vuoksi todetaan, että lakiviittaus ei ole osa työehtosopimusta.

Muutetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 2 §:n 5. kohta seuraavaan muotoon:

Työskentelytilat

5. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä. Työsuojeluvaltuutetulla on tarvittaessa oikeus käyttää korvauksetta työsuojelutehtävien hoitamiseen työsuojeluvaltuutetun käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työsuojelutehtävien hoitamiseen tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä (mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat ict-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti). Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta ja puhelinliittymää työsuojelutehtävien hoitamista varten soveltuvassa luottamuksellisuuden säilyttävässä ympäristössä.

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

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

Lisätään työsuojeluvaltuutettuja koskevaan sopimukseen uusi 3 §. Samalla muutetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen pykälänumerointia (3 § - 6 §) vastaamaan uutta järjestystä (4 § - 7§).

3 § Työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan yhteistyö

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*
- *Tiedonsaantioikeus ja tietojen toimittamisen käytännöt*
- *Koulutus ja koulutusten tarve, aikataulut ja tavoitteet*
- *Yhteistyön käytännön järjestäminen ja aikataulut*

Määräyksessä mainitut asiat, kuten tietojensaantioikeuden sisältö, koulutuksen tarve yms. eivät tule valvontavelvollisuuden piiriin. Määräyksellä ei laajenneta valvontavelvollisuutta.

Selkeytetään työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 3 §:n 3. kohtaa ja muutetaan 3 §:n 4. kohtaa (uusi 4 §:n 3. ja 4. kohta) seuraavaan muotoon:

3. Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei ~~tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden tämän tehtävän takia~~ saa siirtää ~~huonompalkkaiseen~~ *alempipalkkaiseen* työhön, kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää ~~vähempiarvoiseen vähemmän vaativaan~~ työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työsuojeluvaltuutettutehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa tehtävien hoitamista on hänelle ottaen huomioon yrityksen tai sen toimintayksikön olosuhteet ja työsuojeluvaltuutetun ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. *Mikäli muusta työstä maksettava palkka on alempi kuin työsuojeluvaltuutetun varsinaisen työn palkka, maksetaan ansionmenetyksen erotus työsuojeluvaltuutettulisänä siltä ajalta, kun hän toimii työsuojeluvaltuutetun asemassa.*

Muutetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 4 § (uusi 5 §) seuraavaan muotoon:

5 § 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.

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.

Jos yrityksessä on valittu paikalliseen työsuojelun yhteistoimintasopimukseen perustuva päätyösuojeluvaltuutettu ja päätyösuojeluvaltuutetun säännönmukaisesti edustamia työntekijöitä on vähintään 800, vapautetaan päätyösuojeluvaltuutettu kokonaan työstä.

Poistetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 5 §:ssä (uusi 6 §:ssä) tarkoitetut viittaukset vanhoihin korotusajankohtiin ja määriin.

Työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.10.2022 sekä 1.6.2023 alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Työntekijöiden lukumäärä	euroa/kk
20–29	25
30–100	47
101–200	58
201–299	75
300 tai yli	92

1.10.2022 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	euroa/kk
20–29	26
30–100	49
101–200	60
201–299	78
300 tai yli	96

1.6.2023 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	euroa/kk
20–29	27
30–100	51
101–200	63
201–299	81
300 tai yli	100

Muutetaan palkkasopimuksen 4. kohtaa seuraavasti:

Erityistekijälisät

4. Erityistekijöiden ja erityistekijälisien tarkoitus

Erityistekijöiden ja erityistekijälisien avulla on tarkoitus muodostaa ajantasaisia, tarkoituksenmukaisia ja kannustavia palkkausjärjestelmiä, joissa otetaan huomioon työn vaativuus. Erityistekijöiden avulla työpaikoilla on mahdollisuus huomioida työpaikkakohtaisia työn vaativuutta lisääviä tehtäviä ja sitä kautta osaltaan vaikuttaa alan palkkakehitykseen.

Soveltamisperiaatteiden laatiminen

Työpaikalla on määriteltävä erityistekijälisien soveltamisperiaatteet tämän liitteen mukaisesti. Soveltamisperiaatteilla tarkoitetaan erityistekijöitä sekä erityistekijöistä maksettavia erityistekijälisiä (euromääriä). Soveltamisperiaatteissa määritellään, mitkä erityistekijät työpaikalla lisäävät työn vaativuutta tässä liitteessä kuvatulla tavalla ja mikä on niistä maksettavan erityistekijälisän suuruus.

Työntekijä on oikeutettu työehtosopimuksen mukaisiin erityistekijälisiin, mikäli hän tekee erityistekijälisiin oikeuttavaa tehtävää voimassa olevien soveltamisperiaatteiden mukaisesti.

Kullakin työpaikalla on määriteltävä palkkaa korottavat erityistekijät.

Jos työtehtävän sisältö poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja vaativuusryhmän töiden normaalista vaativuustasosta, palkan määrää korottavat ainakin seuraavat erityistekijät, jos niitä sisältyy työpaikan työtehtäviin, luettelo ei ole tyhjentävä:

- työn edellyttämä erityinen työkokemus
Esim. dialyysihoidon tai astmahoidon hallitseminen.

Erikoissairaanhoidon erityisen pitkää työkokemusta ja osaamista edellyttävät tehtävät kuten patologian, kipsimestarin ja leikkaushoidon suunnittelijan erityisosaaminen, työskentely erikoissairaanhoidon synnytyssalissa.

Erikoissairaanhoidon vaativissa tehtävissä kuten tehohoidossa, leikkaussalissa, päivystyksessä tai synnytyssalissa sama tehtävänimike voi sisältää erilaisia osaamistasoja/vaativuustasoja, kuten perehtymisvaihe, osaamisvaihe tai kokenut. Näistä ainakin osaamisvaihe tai kokenut vaihe tms. itsenäisen työskentelyn vaihe, on huomioitava erityistekijänä.

- tiiminvetäjän tms. osittainen esimiesvastuu
Esim. tiiminvetovastuu, osittainen esimiesvastuu, toistuvat esimiehen lyhytaikaiset sijaistamiset.
- erityinen taloudellinen vastuu
Esim. suurasiakkuuksista vastaaminen.
- poikkeuksellisen vaativat työolosuhteet
- työn edellyttämät erityistaidot (esim. *tavanomaista laajempi* kielitaito, erityinen koulutus)
Esim. diabeteshoitaja, haavahoitaja, hygieniahoitaja/hygieniavastaava, muistihoitaja, kivunhoito, säteilyturvallisuusvastaava, PACS -pääkäyttäjä.
- muut erityistekijät ja -vastuut
Esim. oman työn ohella oleva ICT-tukihenkilön tai ICT-pääkäyttäjän rooli, jotka eivät kuulu tehtävän varsinaiseen luonteeseen ja lisäävät tehtävän vaativuutta. Lisävastuut, jotka eivät kuulu tehtävän varsinaiseen luonteeseen ja lisäävät tehtävän vaativuutta kuten turvallisuus-, laatu- tai hankintavastaava.

~~Työpaikalla käydään yhdessä läpi erityistekijöiden työpaikkakohtaiset soveltamisperiaatteet. Jos työpaikalla on luottamusmies, periaatteet käydään läpi yhdessä hänen kanssaan. Soveltamisperiaatteissa määritellään, mitkä erityistekijät työpaikalla vaikuttavat palkkaan ja minkä periaatteen mukaan eri tekijöiden vaikutus palkkaan määräytyy. Soveltamisperiaatteet tarkistetaan vuosittain. Soveltamisperiaatteet sekä erityistekijälisän saajien lukumäärä, erityistekijälisän arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.~~

Työpaikalla käydään yhdessä läpi erityistekijöiden työpaikkakohtaiset soveltamisperiaatteet. Soveltamisperiaatteet käydään läpi ja tarkistetaan vuosittain, ellei yhdessä sovita pidemmästä ajasta. Jos työpaikalla on luottamusmies, periaatteet käydään läpi ja tarkistetaan yhdessä hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole, periaatteet käydään läpi ja tarkistetaan yhdessä työntekijöiden kanssa. Erityistekijälisien soveltamisperiaatteita (erityistekijät/erityistekijälisät) voidaan tarkistuksen yhteydessä muuttaa tämän sopimuksen mukaisesti. Soveltamisperiaatteet sekä erityistekijälisän saajien lukumäärä, erityistekijälisän arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.

(Tekstien siirtäminen ei vaikuta määräyksen tulkintaan.)

~~Työpaikan erityistekijälisän voi poistaa vain, jos lisään oikeuttavaa tehtävää ei enää ole työpaikalla.~~

SOVELTAMISOHJE

Palkkausjärjestelmän on tarkoitus ohjata työpaikkoja ottamaan tehtäväkohtaisissa palkoissa huomioon myös mahdollisia työntekijöiden yksilökohtaisiin työtehtäviin liittyviä vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsäällöistä poikkeavia erityistekijöitä. Työehtosopimuksessa on lueteltu ne erityistekijät, joiden osalta on ainakin selvitettävä, löytyykö niitä työpaikan työtehtävistä. Paikallisesti on mahdollista soveltaa myös muita erityistekijöitä.

Paikallisesti tulee määritellä, mitä erityistekijöitä työpaikan töihin sisältyy ja miten erityistekijät vaikuttavat palkkukseen.

Työpaikalla tulee ensin määritellä, mitä erityistekijöitä työpaikan työntekijöiden työtehtäviin sisältyy. Kysymys on sellaisista työtehtävistä sisältyvistä työn vaativuutta lisäävistä osatekijöistä, joiden ei voida katsoa sisältyvän vaativuusryhmän normaaliin työhön eikä tulevan kompensoiduksi vaativuusryhmän vähimmäispalkalla. Toiseksi tulee määritellä, millä tavoin (esim. prosentuaalisina tai euromääräisinä lisinä) erityistekijät otetaan huomioon tehtäväkohtaisissa palkoissa.

~~Nämä erityistekijöihin liittyvät soveltamisperiaatteet tulee työpaikalla käydä läpi luottamusmiehen kanssa.~~

~~Soveltamisperiaatteet tarkistetaan vähintään kerran vuodessa.~~

Eryistekijälisän voi poistaa, jos lisään oikeuttavaa tehtävää ei enää ole työpaikalla tai lisään oikeuttava tehtävä ei enää lisää tehtävän vaatavuutta. Eryistekijälisän voi poistaa esimerkiksi silloin, kun tehtävästä on tullut perusosaamiseen sisältyvä tehtävä tai vastuu, joka ei enää lisää työn vaatavuutta palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Eryistekijälisän euromäärää voidaan muuttaa, jos erityistekijälisään oikeuttavan tehtävän merkitys olennaisesti muuttuu. Esimerkiksi uusi IT-ohjelma voi aluksi vaatia erityisen IT-tukihenkilön, joka vastaa kouluttamisesta, virhetilanteiden ratkaisemisesta, muiden työntekijöiden opastamisesta ja ohjaamisesta. Kun ohjelma on laajasti käytössä ko. lisävastuu ja sen vaatavuus on vähäisempi, jolloin erityistekijälisän euromäärää voidaan muuttaa.

Kun erityistekijöistä, niistä maksettavista lisistä ja soveltamisperiaatteista on neuvoteltu, on niistä tiedotettava henkilöstölle.

~~Tehtäväkohtaisen palkan erityistekijöiden työpaikka-kohtaiset soveltamisperiaatteet käydään läpi henkilöstön ja luottamusmiehen kanssa.~~

Allekirjoittajajärjestöt pitävät tärkeänä, että neuvotteluosapuolet miettivät yhdessä tehtäväkohtaisen palkan erityistekijöiden ja henkilökohtaisen palkanosan kriteerejä.

Muutetaan palkkasopimuksen 5. kohdan 1. kappale ja sen soveltamisohje seuraavaan muotoon:

5. Jokaisesta työpaikan tehtäväkokonaisuudesta ~~laaditaan~~ on laadittava kirjallinen tehtävänkuvaus, josta ilmenevät vaatavuusryhmään sijoittamisessa tarvittavat tiedot ja mahdolliset tehtäväkohtaista palkkaa korottavat erityistekijät. Tehtävänkuvaus voidaan laatia työehtosopimuksen mallilomakkeelle (Liite 3.) tai työpaikalla voidaan laatia oma vastaavat tiedot sisältävä lomake.

Soveltamisohje

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen pohjana on tehtävänkuvauslomake, jossa kuvataan työntekijän työtehtävän konkreettinen sisältö siten, että tehtävä voidaan sijoittaa tiettyyn vaatavuusryhmään ja voidaan arvioida, onko tehtävässä palkkaan vaikuttavia erityistekijöitä.

Lisätään palkkasopimuksen 7. kohtaan uusi 6. kappale:

Työnantajan on pyynnöstä eriteltävä työntekijälle, mikä osa henkilökohtaisesta palkasta on vuosisidonnaista takuuta ja mikä osa muuta henkilökohtaista palkanosaa.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta, mikäli työnantaja ja työntekijä ovat sopineet sopimuspalkasta.

Määräystä sovelletaan 1.4.2023 alkaen.

Muutetaan palkkasopimuksen 24. kohta seuraavaan muotoon:

Palkan maksaminen

~~24. Milloin palkka sopimuksen mukaan maksetaan työntekijän pankkitilille, on maksumääräys lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä.~~

24. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka työntekijän osoittamalle tilille kerran kuukaudessa, josta sen on erääntymispäivänä oltava työntekijän nostettavissa. Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin pankit pidetään suljettuina, pidetään lähintä edellistä arkipäivää erääntymispäivänä.

Otetaan työehtosopimukseen uusi paikallisen sopimisen liite (allekirjoituspöytäkirjan liitteenä). Tähän liitteeseen on siirretty vanhasta työehtosopimuksesta 2 §:n määräyksiä.

3. Palkantarkistukset

1.10.2022 toteutettavat korotukset:

Työntekijöiden henkilökohtaisia 30.9.2022 voimassa olevia kuukausipalkkoja korotetaan 1.10.2022 yleiskorotuksella 2,0 %.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2022 alkaen 2,0 %.

Vuonna 2023 toteutettavat korotukset:

Työntekijöiden 31.5.2023 voimassa olevia henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2023 lukien 1,9 %. Jos alla mainittujen verrokkialojen 1.7.2022 jälkeen sopimien valtakunnallisten toimialakohtaisten palkkaratkaisujen perusteella muodostunut korotustaso ylittää em. määrän, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 % yleiskorotukseen 30 % jaetaan paikallisena eränä, kuitenkin enintään 0,4 % paikalliseen erään ja loput yleiskorotuksena.

Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, niin 1.6.2023 jaetaan ainoastaan 1,9 % yleiskorotus, ja edellä mainittu verrokkialojen palkkaratkaisujen mukainen mahdollinen ylittävä osa jaetaan yleiskorotuksena 1.11.2023.

Em. verrokkialojen palkkaratkaisuilla tarkoitetaan seuraavien työehtosopimusten korotustasoja.

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus
- Teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Mikäli osapuolet eivät ole yksimielisiä siitä, mikä on em. korotustaso tai mikäli korotustasoa ei ole yksiselitteisesti muodostettavissa, viedään asia valtakunnansovittelijan ratkaistavaksi.

4. Työryhmät

1. Työehtosopimuksen kehittäminen

Työryhmän yhtenä tehtävänä on kartoittaa keinoja neuvottelukulttuurin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi. Osapuolet käyvät työryhmässä keskustelua työehtosopimustoiminnan uusista tavoista palvelu jäsenistöä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Osapuolet sopivat työryhmätyöstä, jossa tarkastellaan seuraavia työsuhteen ehtojen ja työyhteisön tueksi annettavien ohjeiden kokonaisuutta. Työryhmän tavoitteena on systematisoida ja jäsentää työehtosopimuksen rakennetta. Lisäksi työryhmä kartoittaa työsuhteen ehtoihin sekä hyviin käytänteisiin ja suosituksiin liittyvää kokonaisuutta jäsenistön toiminnan tueksi. Työryhmätyö on jaettu neljään osakokonaisuuteen:

- A) Työehtosopimus
- B) Paikallisen sopiminen
- C) Työpaikan hyvät käytänteet ja suositukset
- D) Työhyvinvointi

A. Työehtosopimus

Työryhmä tarkastelee työehtosopimuksen teknistä sisältöä, rakennetta ja systematisointia. Työryhmän tehtävänä on arvioida työehtosopimuksen selkeyttämistarpeita. Tavoitteena on parantaa työehtosopimuksen luettavuutta. Työryhmän työtä ohjaa työehtosopimuksen loppukäyttäjien eli lukijan näkökulma.

B. Paikallinen sopiminen

Työryhmä tutustuu TEM:n selvitykseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2021:13). Työryhmä kartoittaa mm. tältä pohjalta paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, hyvää paikallisen sopimisen kulttuuria edistäviä toimenpiteitä sekä luottamusmiehen roolia. Työryhmän tavoitteena on selvittää miltä osin ja millä keinoin paikallisen sopimisen mahdollisuuksia voidaan edistää ja mahdollisia ongelmakohtia ratkaista.

- Työryhmä kartoittaa mahdollisia paikallisesti sovittavia asioita ja työehtosopimuksen ehtoja
- Työryhmä kartoittaa eri tapoja edistää paikallista sopimista sekä siihen liittyvää hyvää sopimiskulttuuria

- Työryhmä suunnittelee käytännön toteutuksen malleja, sekä kartoittaa esimerkiksi kentän tuen ja koulutuksen tarvetta

C. Työpaikan hyvät käytänteet ja suositukset

Työryhmä kartoittaa erilaisia mahdollisuuksia auttaa työyhteisöjä hyvien ja onnistuneiden toimintamallien löytämiseksi. Työryhmä kokoaa jo olemassa olevaa aineistoa, sekä saattaa niitä jäsenistön saataville.

D. Työhyvinvointi

Työryhmä kartoittaa ja selvittää pitkän tähtäimen suunnitelmia toimialan työhyvinvointia lisääviksi toimenpiteiksi.

Siltä osin kuin työryhmä pääsee yksimielisyyteen, työryhmä laatii yhteenvedon työryhmän työstä.

2. Palkkataso

Työryhmä seuraa ja arvioi terveyspalvelualan sekä julkisen sote-sektorin palkkakehitystä ja tekee arvioita alan palkkatason kilpailukyvyn säilyttämiseksi.

5. Suositukset

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

6. Muuta

Osapuolet voivat yhteisellä sopimuksella tehdä muutoksia työehtosopimuksen teksteihin kesken sopimuskauden.

Helsingissä 29.6.2022

Hyvinvointiala HALI ry

Terveyspalvelualan Unioni ry

PAIKALLISEN SOPIMISEN LIITE

Johdanto

Paikallinen sopimus on työnantajan ja työntekijöiden paikallisiin tarpeisiin perustuva ratkaisu, joka on sopusoinnussa työehtosopimuksen ja työlaainsäädännön kanssa. Tavoitteena molemmille osapuolille kokemus mielekkästä tuloksesta. Luottamus, vuorovaikutus ja hyvin toimiva yhteistyö tukevat paikallista sopimista.

1. Sopiminen

Tämän työehtosopimuksen erikseen mainituista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin tämän liitteen mukaisesti.

Työehtosopimuksen maininnat sopimismahdollisuudesta ilman viittausta tämän työehtosopimuksen 2 pykälään mahdollistavat työnantajan ja työntekijän välisen sopimisen ilman paikallisen sopimisen liitteen menettelytapamääräyksiä.

Huomautus: Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava ehdottomia (pakottavia) lain säännöksiä.

2. Sopimuksen sopijapuolet

Sopijapuolia ovat työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä. Luottamusmiehen kanssa tehtävää sopimusta saa soveltaa kaikkiin työntekijöihin, ellei sen soveltamisalaan sovita rajauksia tai muita ehtoja. Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet.

Paikallisen sopimisen edellytyksenä on, että allekirjoittajajärjestön luottamusmiehelle on annettu mahdollisuus osallistua ainakin luottamusmiehen perus- ja jatkokurssille.

3. Sopimuksen sisältö

Sopimuksessa on mainittava:

- Sopijapuolet
- Keitä sopimus koskee
- Sopimuksen sisältö
- Työehtosopimuksesta poikkeamisen perusteet (työehtosopimuksen 2 § ja tämä liite)
- Sopimuksen kohde: mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia toisin
- Sopimuksen voimassaoloaika

4. Koonti työehtosopimuksen kohdista, joista voi sopia paikallisesti

A) Työaika (työehtosopimuksen 6 §)

Säännöllinen työaika normaalityöaikamuodossa

- Työntekijän vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia. Tämän liitteen mukaisesti voidaan paikallisesti sopia enintään 13 tunnin työvuorosta (ks. työehtosopimuksen 6 § 2. kohta).
- Tämän liitteen mukaisesti voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta (ks. 6 § 3. kohta)

Säännöllinen työaika toimistotyössä

- Toimistotyössä vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään 8,5 tuntia. Tämän liitteen mukaisesti voidaan paikallisesti sopia enintään 13 tunnin työvuorosta (ks. 6 § 4. kohta).

Säännöllinen työaika jaksotyöajassa

- Työvuoron pituus on enintään 10 tuntia ja yövuoron pituus enintään 12 tuntia. Tämän liitteen mukaisesti voidaan sopia enintään 15 tunnin työvuorosta (ks. 6 § 5. kohta)
- Tämän liitteen mukaisesti voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta (ks. 6 § 6. kohta).

Ennen pidemmästä tasoittumisjaksosta sopimista selvittävät työnantaja ja luottamusmiehen tai työnantaja ja työntekijä järjestelmän perusteet ja laajuuden (ks. 6 § 15. kohta)

B) Vuosilomapalkan osakuukauden palkanlaskentasääntö (16 §)

- *Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana lukua 25 ja kertojana lomapäivien lukumäärää. Tämän liitteen mukaisesti voidaan paikallisesti sopia osakuukauden palkanlaskentasäännön käyttämisestä (ks. 16 § 11. kohta).*

5. Paikallisen sopimuksen muotomääräykset

Sopimus syntyy, jos ja kun sopijapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen.

Kun yhteisymmärrys sopimuksen sisällöstä on saavutettu, sopimus on tehtävä kirjallisesti.

6. Sopimuksen voimassaolo

Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kk, ellei sopijapuolten kesken sovita lyhyemmästä irtisanomisajasta. Yli vuoden kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

Työehtosopimuksen päättyessä voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu sovitun mukaisesti.

7. Suositukset ja hyvät käytänteet

Työpaikalla tehty paikallinen sopimus suositellaan toimitettavaksi tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöille. Allekirjoittajajärjestöillä on pyynnöstä oikeus saada sopimus tiedokseen.

Hyviä käytänteitä onnistuneeseen paikalliseen sopimismenettelyyn:

- ✓ *Vuorovaikutus ja yhteinen tilannekuva: missä mennään, miksi neuvotellaan?*
- ✓ *Tavoitteiden kirkastaminen*
- ✓ *Ymmärrys toisen osapuolen intresseistä, tavoitteista ja tilanteesta*
- ✓ *Tavoitteiden selvittäminen ja sanoittaminen puolin ja toisin*
- ✓ *Punninta: lyhyen aikavälin hyödyt vs. pidemmän aikavälin hyödyt*
- ✓ *Tasapainoiset neuvottelukokoonpanot*
- ✓ *Neuvotteluosapuolten itsenäisyys; ei sanelua, ei ulkopuolista ohjailua*
- ✓ *Tavoitteena yhteisymmärrys sekä molemmille osapuolille aito kokemus mielekkästä tuloksesta ja siihen sitoutuminen*