

LIITE 4. ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 2025

Allekirjoittaneet ovat sopineet työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2025 lukien 31.3.2028 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat yhdessä vuoden 2027 tammikuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä Työterveyslaitoksella.

Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 28.2.2027 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkankorotukset

Vuosi 2025

Yleiskorotus

Työntekijöiden 31.7.2025 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2025 lukien 2,1 %.

Lisäksi toteutetaan 0,4 %:n suuruinen paikallinen erä. Työnantaja on vuorovaikutuksessa paikallisen erän kohdentamisesta pääluottamusmiesten kanssa ja kertoo pääluottamusmiehille tehdyistä päätöksistä. Työnantaja päättää paikallisen erän kohdentamisen ottaen huomioon palkkausepäkohdat/työmarkkinakilpailulliset syyt/poikkeuksellisen erinomainen suoriutuminen. Erä maksetaan elokuussa työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden huhtikuun 2025 säännöllisen työajan palkkasummasta. Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännöllisen työajan palkat, mutta ei ylitöitä ja vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorotuksia. Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti palkallisella poissaoloajaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

Vuosi 2026

Yleiskorotus

Työntekijöiden 31.7.2026 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2026 lukien 2,2 %.

Lisäksi toteutetaan 0,6 %:n suuruinen paikallinen erä. Työnantaja on vuorovaikutuksessa paikallisen erän kohdentamisesta pääluottamusmiesten kanssa ja kertoo pääluottamusmiehille tehdyistä päätöksistä. Työnantaja päättää paikallisen erän kohdentamisen ottaen huomioon palkkausepäkohdat/työmarkkinakilpailulliset syyt/poikkeuksellisen erinomainen suoriutuminen. Erä maksetaan elokuussa työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden huhtikuun 2026 säännöllisen työajan palkkasummasta. Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännöllisen työajan palkat, mutta ei ylitöitä ja vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten iltai-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorotuksia. Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairaslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti palkallisella poissaoloajalla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

Vuosi 2027

Yleiskorotus

Työntekijöiden 31.7.2027 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2027 lukien 2,1 %.

Lisäksi toteutetaan 0,4 %:n suuruinen paikallinen erä. Työnantaja on vuorovaikutuksessa paikallisen erän kohdentamisesta pääluottamusmiesten kanssa ja kertoo pääluottamusmiehille tehdyistä päätöksistä. Työnantaja päättää paikallisen erän kohdentamisen ottaen huomioon palkkausepäkohdat/ työmarkkinakilpailulliset syyt/poikkeuksellisen erinomainen suoriutuminen. Erä maksetaan elokuussa työpaikan normaalina palkanmaksupäivänä.

Paikallisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden huhtikuun 2027 säännöllisen työajan palkkasummasta. Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännöllisen työajan palkat, mutta ei ylitöitä ja vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten iltai-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorotuksia. Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairaslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti palkallisella poissaoloajalla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

3. Tekstimuutokset

Muutetaan:

Poistetaan sisällysluettelosta Liite 4 koulutuspalkkioiden maksaminen

Poistetaan sisällysluettelosta Liite 5 viisipäiväiseen vuosilomalaskentaan siirtymisestä

Poistetaan 3§ Sopimuksen liitteet viittaus liitteeseen 4 ja 5:

3 § Sopimuksen liitteet

Liite 1. Vaativuusarviointikäsikirja

Liite 2. Henkilökohtaisen palkanosan arviointi

Liite 3. Koulutussopimus

~~Liite 4. Koulutuspalkkioiden maksaminen~~

~~Liite 5. Viisipäiväiseen vuositolmataskentaan siirtymisestä~~

~~Liite 4. Allekirjoituspöytäkirja 2025~~

Poistetaan työehtosopimuksesta liite 4 ja 5.

Muutetaan 1 § Sopimuksen ulottuvuus:

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tätä sopimusta noudatetaan Hyvinvointiala HALI ry:n jäsenenä olevan Työterveyslaitoksen palveluksessa oleviin työntekijöihin.

Tämä sopimus ei kuitenkaan koske:

- ylintä johtoa ja osaamiskeskusten johtajia
- työnantajan edustajia (mukaan lukien ~~salkkujohtajia~~ *yksikön johtaja*), jotka päättävät alaistensa palkasta ja työehdoista
- henkilöitä, joiden päätehtävä on edustaa työnantajaa tämän työehtosopimuksen soveltamisessa
- oppilaitosten edellyttämää harjoittelua tai opinnäytettä suorittamaan tulleita työntekijöitä.

Muutetaan 8§ Palkkausjärjestelmä:

Palkkausjärjestelmän tavoite on edistää oikeudenmukaisiksi koettavia laitoksen sisäisiä palkkasuhteita sekä lisätä palkkauksen kannustavuutta ja siten parantaa laitoksen kilpailukykyä.

Laitoksen sisäinen TES-työryhmä kehittää palkkausjärjestelmää tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen tehtävänä on lisäksi selvittää mahdollisuudet kehittää nykyistä palkkiojärjestelmää. Työryhmän jäsen voi käyttää kokouksissa pysyvää tai tilapäistä laitoksen palveluksessa olevaa asiantuntijaa. Työryhmällä on oikeus saada käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot tietosuojalainsäädäntö ja salassapito velvollisuus huomioon ottaen.

Palkkausjärjestelmää toteuttavan työryhmän työn tuloksena *päädyttiin vuonna 2022* ottamaan käyttöön uusia mallitehtäväkuvia. Mallitehtävänkuvissa työn vaativuuden arviointi noudattaa tasoja,

jotka on määritelty TES:n Vaativuusarviointikäsi kirjassa. Mallitehtävänkuvien tavoitteena on vähentää yksilöllistä vaihtelua vaativuuden arvioinnissa ja yksinkertaistaa TES:n Vaativuusarviointikäsi kirjän käyttöä. Mallitehtävänkuvien käyttöönnotto siirtyminen ei laske laskenut kenenkään kokonaispalkkaa.

Työnantaja arvioi kunkin työntekijän kohdalla mallitehtäväkuvaan siirtymisen. Työntekijöiden työn vaativuus arvioidaan uudelleen ja sijoitetaan sopivalle tasolle, sopivaan mallitehtäväkuvaan. Mallitehtäväkuvaan siirtyminen voi tarkoittaa vaativuusparikkaryhmän laskua, nousua tai ennallaan pysymistä. Mallitehtävänkuvien käyttöönnoton myötä työnantaja kartoittaa ne työntekijät, joiden osalta on tarve palkanosien harmonisoinnille. Mallitehtävänkuvan työn vaativuusarvioinnin taso saattaa poiketa työntekijän nykyisestä työn vaativuusarvioinnin tasosta. Työnantaja keskustelee mallitehtävänkuvan sijoittamisesta työntekijän ja salkkujohtajan kanssa. Työntekijä voi halutessaan pyytää luottamusmiehen mukaan keskusteluun. Työnantaja käy läpi uusiin vaativuusparikkaryhmiin sijoittelua pääluottamusmiesten kanssa ennen ja jälkeen harmonisoinnin.

Koska työn vaativuusarvioinnin taso saattaa muuttua, mutta kokonaispalkka pysyy samana, tarvitaan mallitehtävänkuvien käyttöönottamiseksi palkan osien harmonisointia.

Lisäksi vaativuusryhmän noustessa tai laskiessa henkilökohtainen palkanosa voi säilyä ennallaan, pienentyä tai suurentua. Osapuolet toteavat, että tämä poikkeaa Liite 2 Henkilökohtaisen palkanosan arviointia koskevasta määräyksestä, mutta harmonisoinnista johtuen, työnantajalla on oikeus soveltaa tämän kohdan mukaista henkilökohtaisen palkanosan arviointia Liite 2 määräyksen sijasta.

Tämä poikkeus Liite 2 määräyksistä koskee vain palkanosien harmonisointiin liittyviä muutoksia.

Mallitehtävänkuvien käyttöönottoon liittyvä palkanosien harmonisointi toteutetaan kokonaisuudessaan 31.12.2022 mennessä. Harmonisoinnin toteutuksesta raportoidaan allekirjoittajajärjestöille ("Iso TES-pöytä")

Palkkausjärjestelmä koostuu työn vaativuuden mukaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta.

Palkkausjärjestelmän ulkopuolelle jäävät henkilöt:

- Tilapäiset vuosiloma-apulaiset
- Kuntouttavassa tai kokeilevassa työkokeilussa olevat henkilöt
- Erikoistuvat lääkärit

Muutetaan 8 § 1.kohta, Työn vaativuuden mukainen palkka:

1. Työn vaativuuden mukainen palkka

Työn vaativuuden mukainen vähimmäispalkka kustakin toimesta määräytyy vaativuuskäsi kirjän (liite 1) ja siihen perustuvien palkkaryhmien mukaan. Vaativuuskäsi kirja on tämän työehtosopimuksen osa.

Uuden työntekijän vähimmäispalkka määräytyy työn vaativuustasoon perustuvan palkkaryhmän mukaan. Hänen palkkansa henkilökohtaisen osan arviointi tulee suorittaa kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta, ellei ole kysymys enintään vuoden määräaikaisesta työsuhteesta. Henkilökohtaista osaa maksetaan työsuhteen alusta tai arviointia seuraavan kuukauden alusta lukien noudattaen vastaavia periaatteita kuin muidenkin työntekijöiden osalta.

Koulutusvastuuta arvioidaan vaativuuskäsikirjan (liite 1) vaativuustekijän 1 mukaisen mallin mukaisesti. Koulutusvastuu kuuluu asiantuntijatehtävissä niihin tehtäviin, joissa painottuvat uuden tiedon, menetelmien ja työtapojen kehittäminen ja välittäminen sisäisille tai ulkoisille asiakkaille. Kouluttamisesta ei makseta erillistä koulutuspalkkiota, kuten on tehty 31.3.2025 asti sen hetkisten työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Työnantaja toteuttaa kiinteän koulutuspalkkion sulauttamisen muihin palkanosiin 31.12.2025 mennessä. Tämän seurauksena työntekijän kokonaispalkka ei alene.

~~Työntekijän työtehtäviin kuuluu tarvittaessa oman osaamisen jakaminen ja/tai kouluttaminen. Tästä ei makseta erillisiä koulutuspalkkioita.~~

Työntekijän työn vaativuuden mukaisen palkkaryhmän alentamisen tehtävien muuttuessa tulee perustua sopimukseen tai työsopimuslain edellytyksiin.

Muutetaan 8 § 1 kohdan 4 kappale:

Palkkausjärjestelmän piirissä olevan täyttä työaikaan tekevän työntekijän henkilökohtainen kokonaispalkka on 1.8.2025 alkaen vähintään 1804,54 euroa, 1.8.2026 alkaen vähintään 1844,24 euroa ja 1.8.2027 alkaen vähintään 1882,97 euroa.

Muutetaan 8 § 1 kohdan 7 kappale:

Kuntouttavassa tai kokeilevassa työharjoittelussa olevan sekä tilapäisen vuosilomaapulaisen kuukausipalkka on 1.8.2025 alkaen vähintään 1207,85 euroa, 1.8.2026 alkaen vähintään 1234,42 euroa ja 1.8.2027 alkaen vähintään 1260,34 euroa.

Muutetaan 8 § 1 kohdan 8 kappale:

Työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksessa olevat lääkärit jäävät tämän työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän ulkopuolelle. Heidän vähimmäispalkkansa on 1.8.2025 alkaen vähintään 4217,33 euroa, 1.8.2026 alkaen vähintään 4310,11 euroa ja 1.8.2027 alkaen vähintään 4400,62 euroa. Pääkaupunkiseudulla vähimmäispalkat ovat kolme prosenttia suuremmat.

Poistetaan 15 § A ja B kohdat:

15 § Perhevapaat

15-A § 1.8.2022 alkaen tämän pykälän mukaisten palkallisten vapaiden osalta siirrytään noudattamaan tämän pykälän sijasta vastaavaa 15-B §:n kohtaa:

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimustlain ja sairausvakuutuslain perusteella:

Työntekijälle maksetaan palkkaa äitiysvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että hänen työsuhteensa on kestänyt välittömästi ennen äitiysvapaan alkua yhdenjaksoisesti vähintään 3 kuukautta. Lisäksi työntekijän on toimitettava työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä kunnallisen äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta:

Työntekijän uusi äitiysvapaa on peruste keskeyttää hoitovapaa. Työntekijällä on tällöin oikeus palkanmaksuun uuden äitiysvapaan alusta lukien edellä kerrotuin edellytyksin:

Työntekijän adoptoidessa alle 7-vuotiaan lapsen maksetaan hänelle palkkaa vanhempainvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä edellyttäen, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan, joka maksetaan palkallisen jakson ajalta työnantajalle:

Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa kuudelta ensimmäiseltä arkipäivältä. Isyysvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin tässä pykälässä on todettu äitiysvapaan palkanmaksun edellytyksistä:

15-B § Siirtymäsäännös: 1.8.2022 voimaan tulevan 15-B §:n tekstejä noudatetaan niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulevia sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia muutoksia: Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain määräyksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.7.2022 voimassa ollutta työehtosopimuksen 15-A §:

Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka raskausrahakauden alusta lukien 40 arkipäivän ajalta. Lisäksi työntekijän on toimitettava työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta:

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenttien tai 9 luvun 9 §:n (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Edellä mainittu oikeus syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 mukaisesti, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen:

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytys on, että työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista sekä se, että raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisesti:

Tämän ylittävältä raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa:

Työntekijän uusi raskausvapaa on peruste keskeyttää hoitovapaa. Työntekijällä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaan myös hänen jäädessään vanhempain- tai hoitovapaalta uudelle raskaus- ja vanhempainvapaalle edellä kerrotuin edellytyksin:

Muutetaan 15 § Perhevapaat:

Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka raskausrahakauden alusta lukien 40 arkipäivän ajalta. Lisäksi työntekijän on toimitettava työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta.

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenttien tai 9 luvun 9 §:n (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Edellä mainittu oikeus syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 mukaisesti, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytys on, että työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista sekä se, että raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisesti.

Tämän ylittävältä raskaus- tai vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Työntekijän uusi raskausvapaa on peruste keskeyttää hoitovapaa. Työntekijällä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaan myös hänen jäädessään vanhempain- tai hoitovapaalta uudelle raskaus- ja vanhempainvapaalle edellä kerrotuin edellytyksin.

Poistetaan Vuosiloma 16 §:

16 § Vuosiloma

1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivätaskennasta (6/vk) lomapäivätaskentaan (5/vk), ellei työnantaja päättä aikaisemmasta voimaantulosta (liite 5).

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain mukaisesti, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu:

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa seuraavasti:

- a) 2 arkipäivää kultakin lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta
- b) 2,5 arkipäivää kultakin lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta, jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään vuoden
- c) 3 arkipäivää kultakin lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta, jos hänellä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on laitoksen palvelusaikaa vähintään neljä vuotta
- d) c)-kohdan lisäksi 3 arkipäivää lomanmääräytymisvuodelta, jos hänellä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on laitoksen palvelusaikaa vähintään kymmenen vuotta ja vähintään kuusi kuukautta palvelusaikaa laitoksessa lomanmääräytymisvuoden aikana. Nämä kolme lisätomapäivää ja c)-kohdan mukaiset 30 lomapäivää ylittävät lomapäivät voidaan vaihtaa rahaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijä on 31.3.2008 mennessä saavuttanut 30.9.2007 saakka voimassa olleen työehtosopimuksen 16 §:n c) - tai d) -kohdan mukaisen lomaoikeuden, säilyy saavutettu lomaoikeus edelleen aiemman määräyksen mukaisena. Jos työntekijä on 31.3.2008 mennessä saavuttanut

30.9.2007 saakka voimassa olleen työehtosopimuksen 16 §:n c)-kohdan mukaisen lomaoikeuden, pidetään hänen palvelusaikanaan laitoksessa vähintään 4 vuotta.

Jos työntekijä on 31.3.1994 mennessä saavuttanut viisitoista vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa vuotta, hänellä on d)-kohdassa mainitun vuosiloman sijaan oikeus saada lomanmääräytymisvuodelta lisälomaa 9 arkipäivää ja jos on kysymys b)-kohdan mukaisesta lomaoikeudesta, lisälomaa kolme arkipäivää lomanmääräytymisvuodelta.

Mikäli työntekijälle annetaan palkatonta vapaata työstä sellaiselle kurssille osallistumista tai muita opintoja varten, joista on olennaista hyötyä hänen työtehtävissään, nämä päivät lasketaan työpäivien veroisiksi vuosilomaa laskettaessa, kuitenkin enintään kolme kuukautta lomanmääräytymisvuoden aikana.

Laitoksen palvelukseksi lasketaan:

- päätoiminen työskentely, jossa viikoittainen työaika on vähintään keskimäärin 20 tuntia viikossa;
- työskentely alle 20 tuntia viikossa tehdyn työajan ja täyden työajan suhteessa;
- palkallinen poissaolo tai palkaton poissaolo, mikäli samalta ajalta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain mukaista päivä-, äitiys-, erityisäitiys-, isyytai vanhempainrahaa;
- 1.8.2022 alkaen muutetaan: palkallinen poissaolo tai palkaton poissaolo, mikäli samalta ajalta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain mukaista päivä-, raskaus-, erityisraskaus-, tai vanhempainpäivärahaa;
- opintovapaa laissa tarkoitettu opintovapaa, kuitenkin enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuodelta mikäli työntekijä on välittömästi palannut laitoksen palvelukseen;
- Työterveyslaitoksen myöntämä palkaton poissaoloaika opiskelua varten, mikäli opiskelusta on olennaista hyötyä laitokselle kuitenkin enintään 3 kuukauteen asti.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän vanhempainvapaan ajaksi.

17 § Vuosilomapalkka ja lomarahaa

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada sopimuksen mukainen palkkansa. Tällöin otetaan huomioon säännölliseltä työajalta työehtosopimuksen mukaan laskettavat lisät. Lomapalkka maksetaan laitoksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä viimeistään kuukautta ennen loman alkua lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti.

Silloin, kun kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus prosenttimääräisenä. Jos kuukausipalkkaiselle työntekijälle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 30, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 11,5 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,38 %. Yli 6 päivää pidempien lomajaksojen vuosilomapalkka pyritään maksamaan vuosiloman yhteydessä.

Työntekijälle maksetaan lomarahaa työehtosopimuksen 16 §:n mukaan määräytyneiltä vuosilomapäiviltä. Sen suuruus on 50 % kunkin vuosilomapäivän palkasta. Vuosilomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 11 § 4. kappaleen mukaisine lisineen tulvulla 25. Lomarahaan oikeuttaviksi ei lasketa 16 §:n 2. kappaleen d)-kohdan ja sen pöytäkirjamerkinnässä tarkoitettuja lisälomapäiviä. Lomarahaa maksetaan kesäkuussa ja lasketaan toukokuun palkasta, ellei toukokuun palkkataso poikke olennaisesti vuosilomapalkan tasosta.

Työntekijälle, jonka työsuhde päättyy tai joka lähtee suorittamaan asevelvollisuutta tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta, maksetaan lomarahaa niiltä vuosiloma-päiviltä, joilta hän ei ole saanut siihen mennessä lomarahaa. Lomarahaa maksetaan tällöin työsuhteen päättyessä tai palvelukseen astumisajankohtana:

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, joka on välittömästi loman päätyttyä ollut poissa työstä ilman pätevää syytä, jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta. Lomarahaa ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta työntekijästä johtuvasta syystä kuin sairaudesta johtuen. Lomarahaa maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lain vastaiseksi:

Lomarahaa voidaan vaihtaa vapaaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä 30.4. mennessä. Vapaa annetaan kesä- tai talvilomakaudella, ellei toisin sovita. Vapaan antamisessa noudatetaan vuosilomalain periaatteita ja vapaa rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa. Työsuhteen päättyessä tai työntekijän tultua lomautetuksi pitämätön vapaa korvataan vastaavana rahakorvauksena. Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada pitämätön vapaa rahakorvauksena. Lomarahavapaapäivien määrää laskettaessa päivien lukumäärä pyöristetään lähimpään kokonaislukuun.

Muutetaan 16 §

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain mukaisesti, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu.

- 1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa ~~siirrytään~~ on siirrytty vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk). ~~ellei työnantaja päättää aikaisemmasta voimaantulosta:~~

Esimerkit: Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023 – 31.3.2024 lomat ansaitaan entisen 6/vk arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vk lomakaudella 2024 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/vk laskentasäännön mukaan.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024 – 31.3.2025 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 2.5.2025 pitämättä 6-päiväisen laskennan mukaan ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2024, muunnetaan ne 5-päiväisen laskennan mukaiseksi 2.5.2025 tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti.

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

Ellei tässä TES:n 16 §:ssä toisin ole määrätty, sovelletaan vuosilomalakia kuitenkin siten, että vuosilomalain 7 a §:ssä, 21 §:ssä ja 27 §:ssä mainituilla loman jakamiseen ja säästämiseen liittyvillä 12, 18 ja 24 arkipäivillä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuina 10, 15 ja 20 lomapäivää.

2. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa seuraavasti:

Vuosiloman kertyminen

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa 1.4.2024 alkaen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta:

- Lomataulukon A mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden.
- Lomataulukon B mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden.
- Lomataulukon C mukaisesti, jos työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä laitoksen palvelusaikaa vähintään neljä vuotta
- Vuotuiset lisälomapäivät:

Työntekijään sovelletaan Lomataulukon C alinta lisälomapäivät sisältävää riviä, jos hänellä on maaliskuun loppuun mennessä laitoksen palvelusaikaa vähintään kymmenen vuotta ja vähintään kuusi kuukautta palvelusaikaa laitoksessa lomanmääräytymisvuoden aikana. Nämä vuotuiset lisälomapäivät ja c)-kohdan mukaiset 25 lomapäivää ylittävät lomapäivät voidaan vaihtaa rahaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä.

Lomataulukko A

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

Lomataulukko B

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

Esimerkki:

~~Työpaikalta siirrytään viisipäiväiseen lomapäivätalaskentaan 1.4.2024.~~ Työntekijän työsuhde on alkanut 1.6.2024.

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

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

Lomataulukko C

Täydet loman- määräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
Lomapv:t + lisälomapv:t (16 § 2.d. kohdan mukaiset)						18	20	23	25	28	30	33

Esimerkki: Työntekijällä täyttyy 4 vuotta laitoksen palveluksessa työkokemusta 1.9.2024. Hän alkaa ansaita lomaa lomataulukon C mukaan 1.4.2024 alkaen.

3. TES:n tasoa korkeamman lomaoikeuden tai säästövapaiden muuntaminen:

Työntekijään sovellettu tämän TES:n tasoa korkeampi lomaoikeus ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan 5 pv/vk lomapäivilaskentaan 6 pv/vk arkipäivilaskennasta alla olevan taulukon mukaisesti. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85

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

lomapäivien lukumäärä 6-päiväisessä laskennassa	lomapäivien lukumäärä 5-päiväisessä laskennassa	lomapäivien lukumäärä 6-päiväisessä laskennassa	lomapäivien lukumäärä 5-päiväisessä laskennassa
1	1	15	13
2	2	16	14
3	3	17	15
4	4	18	15
5	5	19	16
6	5	20	17
7	6	21	18
8	7	22	19
9	8	23	20
10	9	24	20
11	10	25	21
12	10	26	22
13	11	27	23
14	12	28	24

lomapäivien lukumäärä 6-päiväisessä laskennassa	lomapäivien lukumäärä 5-päiväisessä laskennassa	lomapäivien lukumäärä 6-päiväisessä laskennassa	lomapäivien lukumäärä 5-päiväisessä laskennassa
29	25	35	30
30	25	36	30
31	26	37	31
32	27	38	32
33	28	39	33
34	29		

Mikäli työntekijälle annetaan palkatonta vapaata työstä sellaiselle kurssille osallistumista tai muita opintoja varten, joista on olennaista hyötyä hänen työtehtävissään, nämä päivät lasketaan työpäivien veroisiksi vuosilomaa laskettaessa, kuitenkin enintään kolme kuukautta lomanmääräytymisvuoden aikana.

Laitoksen palvelukseksi lasketaan:

- päätoiminen työskentely, jossa viikoittainen työaika on vähintään keskimäärin 20 tuntia viikossa;
- työskentely alle 20 tuntia viikossa tehdyn työajan ja täyden työajan suhteessa;
- palkallinen poissaolo tai palkaton poissaolo, mikäli samalta ajalta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain mukaista päivä-, raskaus-, erityisraskaus-, tai vanhempainpäivärahaa;
 - opintovapaalaissa tarkoitettu opintovapaa, kuitenkin enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuodelta mikäli työntekijä on välittömästi palannut laitoksen palvelukseen;
- Työterveyslaitoksen myöntämä palkaton poissaoloaika opiskelua varten, mikäli opiskelusta on olennaista hyötyä laitokselle kuitenkin enintään 3 kuukauteen asti.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän vanhempainvapaan ajaksi.

Uusi 16 § 4.kohta:

4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säästövapaajärjestelmästä vuosilomalain 27 §:n mukaisesti. Tästä laista poiketen, sovitut säästövapaat tulee pitää viiden vuoden kuluessa sen lomanmääräytymisvuoden päättymisestä lukien, jonka ajalta säästövapaat ovat kertyneet. Jos säästövapaita ei ole pidetty viiden vuoden kuluessa lomanmääräytymisvuoden päättymisestä, työnantaja voi määrätä säästövapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä työntekijälle vuosilomalain 23 §:n mukaisesti. Ennen säästövapaan ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä säästövapaan ajankohdasta vuosilomalain 22 §:n mukaisesti.

Esimerkki: Työntekijä on ansainnut vuosilomaa 33 lomapäivää ajalta 1.4.2024-31.3.2025. Työntekijä siirtää säästövapaaksi yhteensä 10 lomapäivää. Säästövapaat on pidettävä 31.3.2030 mennessä tai jos säästövapaita ei ole pidetty tähän mennessä, työnantaja voi määrätä säästövapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä työntekijälle vuosilomalain 23 §:n mukaisesti.

Siirtymäsäännös: 1.4.2025 voimaan tulevan 16 §:n 4 kohtaa noudatetaan sellaisenaan niihin säästövapaisiin, jotka ovat kertyneet lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024-31.3.2025 tai sen jälkeen. Tätä vanhemmat säästövapaat työnantaja voi määrätä pidettäväksi 1.4.2027 alkaen.

Muutetaan Vuosiloma 17 § Vuosilomapalkka ja -korvaus sekä lomarahat:

Lomapalkan maksuajankohta

Lomapalkka maksetaan laitoksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä pyydä viimeistään kuukautta ennen loman alkua lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja -korvaus

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada sopimuksen mukainen palkkansa. Tällöin otetaan huomioon säännölliseltä työajalta työehtosopimuksen mukaan laskettavat lisät.

Vuosilomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 11 § 4. kappaleen mukaisine lisineen luvulla 21.

Silloin, kun kuukausipalkkaisen työntekijän työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana, lasketaan työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus prosenttimääräisenä. Jos kuukausipalkkaiselle työntekijälle on kertynyt lomapäiviä enemmän kuin 25, korotetaan hänelle maksettavaa lomakorvausta 11,5 %:n lisäksi kutakin lomapäivää kohden 0,45 %.

Keskipäiväpalkkaan perustuva vuosilomapalkka ja -korvaus

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

ma-pe lomapäivien lukumäärä	kerroin	ma-pe lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	1,8	18	19,3
3	2,7	19	20,3
4	3,6	20	22,2
5	5,4	21	23,2
6	6,3	22	24,1
7	7,2	23	25
8	8,1	24	25,9
9	9	25	27,8
10	10,8	26	28,7
11	11,8	27	29,6
12	12,7	28	30,5
13	13,6	29	31,4
14	15,5	30	33,2
15	16,4	31	34,1
16	17,4	32	35
17	18,3	33	35,9

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

Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahaa työehtosopimuksen 16 §:n mukaan määräytyneiltä vuosilomapäiviltä. Sen suuruus on 50 % kunkin vuosilomapäivän palkasta. Lomarahaan oikeuttaviksi ei lasketa 16 §:n 2. kappaleen d)-kohdan tarkoitettuja lisälomapäiviä. Lomaraha maksetaan kesäkuussa ja lasketaan toukokuun palkasta, ellei toukokuun palkkataso poikkea olennaisesti vuosilomapalkan tasosta.

Työntekijälle, jonka työsuhde päättyy tai joka lähtee suorittamaan asevelvollisuutta tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta, maksetaan lomaraha niiltä vuosilomapäiviltä, joilta hän ei ole saanut siihen mennessä lomarahaa. Lomaraha maksetaan tällöin työsuhteen päättyessä tai palvelukseen astumisajankohtana.

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, joka on välittömästi loman päätyttyä ollut poissa työstä ilman pätevää syytä, jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta. Lomarahaa ei myöskään makseta, jos työnantaja päättää työsuhteen muusta työntekijästä johtuvasta syystä kuin sairaudesta johtuen. Lomaraha maksetaan kuitenkin, mikäli työsuhteen päättäminen katsotaan lain vastaiseksi.

Lomaraha voidaan vaihtaa vapaaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä 30.4. mennessä. Vapaa annetaan kesä- tai talvilomakaudella, ellei toisin sovita. Vapaan antamisessa noudatetaan vuosilomalain periaatteita ja vapaa

rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa. Työsuhteen päättyessä tai työntekijän tultua lomautetuksi pitämätön vapaa korvataan vastaavana rahakorvauksena. Työsuhteen muuttuessa osa-aikaiseksi työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada pitämätön vapaa rahakorvauksena. Lomarahavapaapäivien määrää laskettaessa päivien lukumäärä pyöristetään lähimpään kokonaislukuun.

Muutetaan 19 § 3 kohta:

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta työpaikan työntekijöiden säännöllisen lukumäärän perusteella seuraavasti 1.8.2025 lähtien:

Tehtävä	Työntekijöiden määrä	€/kk
Työsuojeluvaltuutettu	20-100	33,83
Työsuojeluvaltuutettu	101 tai enemmän	64,58
Päätyösuojeluvaltuutettu	-	155,80

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta työpaikan työntekijöiden säännöllisen lukumäärän perusteella seuraavasti 1.8.2026 lähtien:

Tehtävä	Työntekijöiden määrä	€/kk
Työsuojeluvaltuutettu	20-100	34,78
Työsuojeluvaltuutettu	101 tai enemmän	66,39
Päätyösuojeluvaltuutettu	-	160,16

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta työpaikan työntekijöiden säännöllisen lukumäärän perusteella seuraavasti 1.8.2027 lähtien:

Tehtävä	Työntekijöiden määrä	€/kk
Työsuojeluvaltuutettu	20-100	35,65
Työsuojeluvaltuutettu	101 tai enemmän	68,05
Päätyösuojeluvaltuutettu	-	164,16

Muutetaan 20 § 4 kohta:

Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta suoritetuista luottamusmiestehtävistä hänen työpaikkansa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti 1.8.2025 lähtien:

Työntekijöiden määrä	€/kk
5 – 100	33,83

101 – 200	64,58
201 – 300	92,25
301 –	123

Päälouottamusmiehillle maksetaan em. korvausta kuitenkin seuraavasti 1.8.2025 lähtien

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 200	155,80
201 – 300	221,40
301 –	287

Luottamusmiehellle maksetaan luottamusmieskorvausta suoritetuista luottamusmiestehtävistä hänen työpaikkansa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti 1.8.2026 lähtien:

Työntekijöiden määrä	€/kk
5 – 100	34,78
101 – 200	66,39
201 – 300	94,83
301 –	126,44

Päälouottamusmiehillle maksetaan em. korvausta kuitenkin seuraavasti 1.8.2026 lähtien

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 200	160,16
201 – 300	227,60
301 –	295,04

Luottamusmiehellle maksetaan luottamusmieskorvausta suoritetuista luottamusmiestehtävistä hänen työpaikkansa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti 1.8.2027 lähtien:

Työntekijöiden määrä	€/kk
5 – 100	35,65
101 – 200	68,05
201 – 300	97,20
301 –	129,60

Päälouottamusmiehillle maksetaan em. korvausta kuitenkin seuraavasti 1.8.2027 lähtien

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 200	164,16
201 – 300	233,29
301 –	302,42

Muutetaan 20 § 6 kohta:

Puolivuositain

- laitoksen keskipalkka tarkasteluhetkellä, sen minimi, maksimi, mediaani sekä 1. ja 9. desiili.
- keskimääräisen vaativuuspalkan, ~~takuuosan~~, henkilökohtaisen palkanosan ja työmarkkinalisän määrät sekä työmarkkinalisää saavien määrä.

Edellä mainitut tiedot annetaan erikseen laitostasolla, sukupuolittain, toimipaikoittain, ~~nimikkeittäin~~ ja nimikeryhmittäin. Tunnuslukuja ei anneta, jos ryhmässä on vähemmän kuin kuusi henkilöä. ~~Nimikkeiden ryhmittelystä nimikeryhmiin sovitetaan erikseen.~~

Muutetaan 31 §:

31 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa *1.4.2025 alkaen 31.3.2028* saakka, jolloin irtisanominen on suoritettava vähintään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Muutetaan LIITE 1. Vaativuusarviointikäsikirja, Vaativuustekijä 1 Tehtävän luonne:

6. Erittäin merkittävät yhteydet²⁰

6. Erittäin merkittävät yhteydet

20

Muutetaan LIITE 1. Vaativuusarviointikäsikirja Vaativuustekijä 5 Teoreettinen osaaminen:

1. ~~Tehtävään soveltuva koulutus ja kokemus~~ *Tehtävään ei vähimmäistutkintovaatimusta* 8

1,5. 16

2. Keskiasteen koulutus (yo sekä ammatilliset tutkinnot) <i>Toisen asteen koulutus (yo ja ammatilliset tutkinnot, erikoisammattitutkinnot)</i>	24
2,5.	28
3. Alimman korkea-asteen koulutus (opistotutkinnot)	32
3,5.	40
4. Alempi korkeakoulututkinto (korkeakoulu- ja ammattikorkeakoulututkinnot kk- ja amk- tutkinnot esim. insinööri)	8
4,5.	52
5. Ylempi korkeakoulututkinto	56
5,5.	64
6. Ylemmän korkeakoulututkinnon jälkeiset tutkinnot (esim. lisensiaatti paitsi erikoislääkäri)	72
6,5.	80
7. Tohtori- ja erikoislääkäritutkinnot	88
7,5.	92
8. Dosentin pätevyys <i>Dosentin tieteellinen pätevyys</i>	96

Muutetaan LIITE 2. Henkilökohtaisen palkanosan arviointi, Soveltamisohje, 4 kappale:

1.6.2015 työsuhteessa olleelle työntekijälle taataan, että henkilökohtainen osa ei 10 vuoteen em. päivämäärästä laskettuna laske edellä olevassa kappaleessa kuvatulla tavalla enempää, kuin nykyisen henkilökohtaisen palkanosan ja työmarkkinallisen verran, ottaen huomioon siihen tulleet yleiskorotukset. Toisin sanoen takuuosat taataan 10 vuoden ajan.

Muutetaan LIITE 3. Koulutussopimus Ammattiyhdistyskoulutus A. kohta 1 kappale:

Allekirjoittajajärjestön tai sen jäsenyhdistyksen osoittamalle edustajalle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua *yhdenjaksoisesti* enintään 5 työpäivää ~~kuukauden~~ kestäväälle koulutussopimuksen mukaiselle työmarkkinakurssille, mikäli kurssille osallistuminen ei aiheuta Työterveyslaitoksen toiminnalle tuntuva haittaa. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa.

Muutetaan LIITE 3. Koulutussopimus Ammattiyhdistyskoulutus A. kohta 3 kappale:

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

Helsingissä 9. päivänä toukokuuta 2025

Hyvinvointiala Hali ry

Ammattiliitto Jyty ry

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry