



# Terveyspalvelualan työehtosopimus

Neuvottelutulos 29.6.2022

Pinja Lumitsalo

# Yksityinen terveystaluala

---

## Työehtosopimuksen piirissä:

- yksityiset sairaalat, lääkäriasemat, kuntoutuslaitokset, terveystalpylät, lääketieteelliset laboratoriot ja tutkimuslaitokset, röntgenlaitokset sekä työterveyshuollon yksiköt (ei hammaslääkäripalvelut tai sairaankuljetus).
- Yritysten lisäksi alalla toimii yhdistyksiä ja säätiöitä. Alalla on myös ulkomaisia toimijoita.
- Terveystalvaluan TES:n soveltamisalalla työskentelee yhteensä reilu 22 500 palkansaajaa.

# Terveyspalvelualan työehtosopimukset

---

- Alalla on kaksi työehtosopimusta:
  - Terveyspalvelualan Unionin ja Hyvinvointi HALI ry:n välinen normaalisitova työehtosopimus
  - SOTE ry:n ja HALI:n välinen yleissitova työehtosopimus
- Työehtosopimukset ovat 1 §:ää, eli soveltamisalaa lukuun ottamatta käytännössä samansisältöiset.
- JHL:lle ja JHL:n jäsenille Unionin työehtosopimuksella on keskeinen merkitys seuraavissa asioissa:
- Liiton neuvotteluasema ja vaikutusmahdollisuudet jäsenten työehtoihin alalla;
  - Mahdollisuus valita Unionin yhteinen luottamusmies;
  - Jäsenmaksujen perintä ja tilitys

# Unionin työehtosopimuksen soveltamisala

---

Unionin työehtosopimusta on noudatettava tämän hetken työehtosopimuksen mukaan, kun:

- Alalla toimiva työnantaja on järjestäytynyt Hyvinvointialan liittoon ja
- TES:n piiriin kuuluvista työntekijöistä yli 23 % kuuluu Unionin jäsenliittoon ja
- Työnantajan palveluksessa on vähintään 5 Unionin jäsenliiton jäsentä.
- Tai kun työnantajan palveluksessa TES:n piirissä on vähintään 80 Unionin jäsenjärjestöön kuuluvaa työntekijää. → **Soveltamisalan päivityksestä tässä sopimusratkaisussa myöhemmin.**
  
- HALI:in järjestäytyneellä työnantajalla on joka tapauksessa velvollisuus periä Unionin jäsenliittojen jäsenmaksut jäsenen pyynnöstä.
- Kun soveltamisalakriteerit täyttyvät, on jäsenillä oikeus valita Unionin luottamusmies.
- Asiasta voidaan myös muissa tapauksissa sopia työnantajan kanssa.

# Terveyspalvelualan Unioni

## Terveyspalvelualan Unionin jäsenliitot:

- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
- Suomen Työterveysshoitajaliitto
- Suomen Terveydenhoitajaliitto STHL
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia
- Ammattiliitto Jyty
- Kuntoutusalan Asiantuntijat ry
- Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry
- Suomen Puheterapeuttiliitto ry

Edustettuina kaikki 3 keskusjärjestöä: SAK, STTK ja Akava

Terveyspalvelualan Unionin jäsenliitoilla on yhteensä reilu 3000 jäsentä sopimusallalla.

#1001AMMATTIA



# Sopimuskausi ja palkankorotukset

---

## Sopimuskausi:

- 1.5.2022-30.4.2024 (24 kk)

## ***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.

# Sopimuksen soveltamisala 1§

---

- Työehtosopimuksen 1 §:n 1. kohdan prosenttiraja muutetaan 23 %:sta 18 %:iin sekä lasketaan työntekijäraja 80:stä 50:een.
- Täten uuden soveltamisalan mukaisesti Unionin työehtosopimusta on noudatettava silloin, kun:
  - Alalla toimiva työnantaja on järjestäytynyt Hyvinvointialan liittoon ja
  - TES:n piiriin kuuluvista työntekijöistä yli ~~18~~ 23 % kuuluu Unionin jäsenliittoon ja
  - Työnantajan palveluksessa on vähintään 5 Unionin jäsenliiton jäsentä.
  - Tai kun työnantajan palveluksessa TES:n piirissä on vähintään ~~50~~ 80 Unionin jäsenjärjestöön kuuluvaa työntekijää.
- Sopimusratkaisun myötä Unionin jäsenliittojen jäsenten on aiempaa helpompaa valita keskuudestaan Unionilainen luottamusmies.



# Paikallinen sopiminen 2§

---

- Työehtosopimukseen on otettu uusi paikallisen sopimisen liite (allekirjoituspöytäkirjan liitteenä). Tähän liitteeseen on siirretty vanhasta työehtosopimuksesta 2 §:n määräyksiä.
- Uusi 2 §: *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.*

# Työaika 6§

---

- Uusi suositus työaikaan liittyen lisätään:  
*Työehtosopimusosapuolet kannustavat työpaikkoja edistämään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työvuorosuunnittelussa ja ottamaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista työvuorolistoja vahvistettaessa.*
- 6§ lisätään myös uusi selkeyttävä 13. kohta: *Työviikko järjestetään viisipäiväiseksi, ellei 3–7 kohtien työaikajärjestelyistä muuta johdu. Soveltamisohje: Esim. yövuoro, joka sijoittuu kahdelle vuorokaudelle, on yksi työpäivä.*

# Työaika 6§

---

- Työaikasuunnitelman laatimista 14. kohta (uusi 15. kohta) selkeytetään seuraavasti:

Työajan tasoittumissuunnitelman laatiminen

*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 kolmiviikkoisjaksoittain. Määräystä ei sovelleta, mikäli käytössä on liukuva työaika tai joustotyöaika.*

# Varallaolo ja hälytysluonteinen työ 13§

---

- 13 §:n 2. kohta muutettiin niin, että varallaoloa koskien poistettiin kirjaus ns. asuntovarallaolosta: *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.*

# Varallaolo ja hälytysluonteinen työ 13§

---

- Hälytysraha nousee lokakuun 1. päivä 2022 20 euroon eli runsaat 11 prosenttia.

- 13§:n uusi 7. kohta:

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

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

# Työntekijän sairastuminen 19§:n 1.

---

- Jatkossa sairausajan palkanmaksujakso on **90 kalenteripäivää** jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitetusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka työtehtävistä johtuneesta väkivallasta.
- Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta ansionmenetykskorvausta 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.

## Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa 21 §

---

- Perhevapaaudistus tulee voimaan 1.8.2022. Terveyspalvelualan työehtosopimuksessa toisen vanhemman vanhempainvapaan palkallisuus pitenee huomattavasti.
- Aiemman kuuden palkallisen päivän sijaan toinen vanhempi voi saada palkallista perhevapaata 32 arkipäivää. Raskaana oleva vanhempi saa 32 päivän lisäksi raskausvapaan osalta edelleen täyttä palkkaa 40 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut vähintään kolme kuukautta keskeytyksettä ennen vanhempainvapaan alkua

# Luottamusmiessopimus

---

## Lisätään kokonaan uusi 4§ luottamusmiessopimukseen:

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



# Luottamusmiessopimus

---

- Luottamusmiessopimuksessa luottamusmiehen työsuhteeseen liittyen selkeytyksiä mm. siihen, että luottamusmiestehtävän takia ei saa siirtää alemmpipalkkaiseen tai vähemmän vaativaan työhön. (4§:n 3.kohta)
- Lisäksi luottamusmieskauden ajaksi järjestetty muu työ ei saa aiheuttaa ansion alennusta. Muutokset kirjauksen (4§:n 4.kohtaan) seuraavasti:

*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.*

# Luottamusmiessopimus

---

- Noin 4% nosto 1.10.2022 ja 1.6.2023 pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten korvauksiin.
- Muutetaan luottamusmiessopimuksen neuvottelujärjestystä käsittelevä 11 §:n 4, niin, että ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on **erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio**, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle

Luottamusmiessopimuksen 9 § (uusi 10 §) muutetaan seuraavilla lisäyksillä:

- *10 § Säilytys- ja toimistotilat **työskentelytilat***
- *...Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä (mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk ict-laitteet ...*
- *...Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta ja **puhelinliittymää** luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten **soveltuvassa luottamuksellisuuden säilyttävässä ympäristössä.***

# Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

---

- Noin 4% nosto 1.10.2022 ja 1.6.2023 työsuojeluvaltuutettujen korvauksiin.
- Muutetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 2 §:n 5. kohta työskentelytilat seuraavalla lisäyksillä: ... *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.*

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

# Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

---

Lisätään kokonaan uusi 3§ myös työsuojeluvaltuutettuja koskevaan sopimukseen:

## 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

# Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

---

- Työsuojeluvaltuutettuja koskevassa sopimuksessa työsuojeluvaltuutettujen työsuhteeseen liittyen myös selkeytyksiä mm. siihen, että työsuojeluvaltuutettu tehtävän takia ei saa siirtää alemmpipalkkaiseen tai vähemmän vaativaan työhön (3§:n 4.).
- Lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävän vuoksi järjestettävä muu työ ei saa aiheuttaa ansion alentumista. Kohtaan (3§ 4. kohta) lisäys: *”...Mikäli muusta työstä maksettava palkka on alempi kuin työsuojeluvaltuutetun varsinaisen työn palkka, maksetaan ansionmenetyksen erotus työsuojeluvaltuutettulisänä siltä ajalta, kun hän toimii työsuojeluvaltuutetun asemassa.”*

# Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

---

- Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöön 4§ lisäyksiä työstä vapautuksen osalta:

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.

# Palkkasopimus

---

- Erityistekijälisien perusteita on täsmennetty ja tehtäväkuvausten laatimista vahvistettu työn vaativuustekijöiden tunnistamisen parantamiseksi.
- Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteita on selkeytetty.
- Palkkasopimuksen 4. kohtaa on muutettu mm. seuraavasti:

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

# Palkkasopimus

---

- 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, erityistekijälisien arvot ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.*



# Palkkasopimus

---

- Soveltamisohjeeseen muutos, jonka mukaan jatkossa erityistekijälisiä voi poistaa tietyissä tapauksissa:

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

*Erityistekijälisän 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.*

# Palkkasopimus

---

- Jatkossa työnantajan on pyynnöstä eriteltävä työntekijälle, mikä osa henkilökohtaisesta palkasta on vuosisidonnaista takuuta ja mikä osa muuta henkilökohtaista palkanosaa. (7. kohtaan uusi 6. kappale)
- Lisätään myös soveltamisohje: Määräystä ei sovelleta, mikäli työnantaja ja työntekijä ovat sopineet sopimuspalkasta. Määräystä sovelletaan 1.4.2023 alkaen.

# Työryhmät

---

- **1. Työehtosopimuksen kehittäminen**

Työryhmän yhtenä tehtävänä on kartoittaa keinoja neuvottelukulttuurin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi. Osapuolet käyvät työryhmässä keskusteluja 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

- **2. Palkkataso**

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

# Muuta

---

- Ratkaisussa on toteutettu paljon selkeyttäviä muutoksia.
- Jatkossa myös lyhyissä työsuhteissa työnantajan on aina annettava kirjallisesti määräaikaikaisuuksien perusteet (4 §).
- Lomarahaa koskevat määräykset muuttuvat edellisen sopimuksen liitepöytäkirjan mukaisesti (17§).
- Matkustusohjesääntöön selkeytyksiä muun muassa matkakustannusten korvauksia käsitteleviin kirjauksiin.
- Työehtosopimuksesta poistettu useita viittauksia liittyen kilpailukyky sopimukseen.
- 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.