

PÖYTÄKIRJA YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.5.2023 - 31.12.2025

Muutokset 1.5.2022 - 30.4.2024 voimassa olleeseen työehtosopimukseen on merkitty kursivilla.

1. Sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi on 32 kuukautta 1.5.2023 – 31.12.2025.

2. Palkankorotukset

v. 2023

1.9.2023 3,6 % palkkojen yleis- ja taulukkorotus

1.9.2023 Vähimmäistaulukkopalkkoja korotetaan kaikissa kuudessa vaatuvuusryhmässä.

*Vähimmäistaulukkopalkat nousevat kaikissa palveluslisäportaisissa A-B palkkaryhmissä 1,9 % ja C-F palkkaryhmissä 2,2 %.
Keskimäärin alarajakorotuksen palkkatasoa nostava kustannusvaikutus toimialalla on 1,56 %.*

v. 2024

Toukokuu

*Varhaiskasvatuksessa toukokuun 2024 normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä maksetaan työntekijälle 470 euron kertaerä.
Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.2.2024 ja hän on työsuhteessa ja palkanmaksun piirissä maksuhetkellä.*

Kertaerää ei makseta, mikäli työntekijä on irtisanoutunut työsuhteestaan ennen kertaerän maksuajankohtaa, paitsi jos kyse on eläkkeelle jäämisestä.

Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täyttyessä perhevapaalla olijoille riippumatta siitä, ovatko he palkanmaksun piirissä.

Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täyttyessä sairauspoissaolon aikana riippumatta siitä, onko työntekijä palkanmaksun piirissä edellyttäen, että sairauspoissaolo on alkanut 1.2.2024 jälkeen.

Muiden ehtojen täyttyessä osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa, 2.5.2024 voimassa olevan työsopimuksen mukaan. Vaihtelevaa työaikaa tekeväälle työntekijälle kertaerä maksetaan toteutuneen työajan mukaan (tarkasteluaika 6 kk tai jos lyhyempi työsuhde, niin koko työsuhteen kesto).

Työsuhteen yhdenjaksoisuudessa huomioidaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaiset lyhytaikaiset keskeytykset.

Kesäkuu

Muulla TES-toimialalla kuin varhaiskasvatuksessa kesäkuun 2024 normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä maksetaan työntekijälle 470 euron kertaerä. Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2024 ja hän on työsuhteessa ja palkanmaksun piirissä maksuhetkellä.

Kertaerää ei makseta, mikäli työntekijä on irtisanoutunut työsuhteestaan ennen kertaerän maksuajankohtaa, paitsi jos kyse on eläkkeelle jäämisestä.

Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täyttyessä perhevapaalla olijoille riippumatta siitä, ovatko he palkanmaksun piirissä.

Kertaerä maksetaan muiden ehtojen täyttyessä sairauspoissaolon aikana riippumatta siitä, onko työntekijä palkanmaksun piirissä edellyttäen, että sairauspoissaolo on alkanut 1.3.2024 jälkeen.

Muiden ehtojen täyttyessä osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa, 3.6.2024 voimassa olevan työsopimuksen mukaan.

Vaihtelevaa työaikaa tekeväälle työntekijälle kertaerä maksetaan toteutuneen työajan mukaan (tarkasteluaika 6 kk tai jos lyhyempi työsuhde, niin koko työsuhteen kesto).

Työsuhteen yhdenjaksoisuudessa huomioidaan työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaiset lyhytaikaiset keskeytykset.

Toukokuun ja kesäkuun 2024 kertaerien kustannusvaikutus toimialalla on 1,3 %.

1.8.2024 2,4 % palkkojen yleis- ja taulukkokorotus

1.8.2024 Vähimmäistaulukkopalkkoja korotetaan kaikissa kuudessa vaatavuusryhmässä.

Vähimmäistaulukkopalkat nousevat kaikissa palveluslisäportaissa A-B palkkaryhmissä 1,6 % ja C-F palkkaryhmissä 1,8 %.

Keskimäärin alarajakorotuksen palkkatasoa nostava kustannusvaikutus toimialalla on 1,47 %.

v. 2025

toukokuu

Varhaiskasvatuksessa toukokuun 2025 normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä maksetaan työntekijälle 150 euron kertaerä ”varhaiskasvatuksen pitovoimaeränä”. Erä maksetaan samoin edellytyksin kuin toukokuun 2024 varhaiskasvatuksen kertaerä vuoden 2025 päivämäärillä.

1.8.2025 1,0 % palkkojen yleis- ja taulukkokorotus

1.8.2025 Vähimmäistaulukkopalkkoja korotetaan kaikissa kuudessa vaatavuusryhmässä.

Vähimmäistaulukkopalkat nousevat kaikissa palveluslisäportaissa A-B palkkaryhmissä 1 % ja C-F palkkaryhmissä 1,2 %.

Keskimäärin alarajakorotuksen palkkatasoa nostava kustannusvaikutus toimialalla on 1,04 %

1.8.2025 Muulla TES-toimialalla kuin varhaiskasvatuksessa jaetaan 0,7 % paikallinen ”hyvinvointialueiden vetovoimaerä” paikallisen erän jako-ohjeistuksen mukaisesti.

Yhteensä tämän palkankorotusratkaisun kumulatiivinen palkankorotusvaikutus 2v8kk sopimuskaudella on sosiaalipalvelun toimialalla 13,52 %.

*Varhaiskasvatuksessa kumulatiivinen palkankorotusvaikutus on 13,17 %.
Varhaiskasvatuksen osuus koko TES-toimialan työntekijämäärästä on 8,3 %.*

Yhteenlaskettu korotusvaikutus sosiaalipalvelutoimialalla ilman kumulatiivisuutta on 13,07 % ja varhaiskasvatuksessa 12,78 %.

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

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

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

Soveltamisohje:

Saatavuuslisän tai vastaavan säilyvyys TES:n alarajakorotusten yhteydessä

Osapuolet pitävät tärkeänä, että alan veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi työnantajat voivat tehdä TES:n vähimmäisvelvoitteita ylittäviä palkankorotuksia esimerkiksi saatavuuslisien tai vastaavien kautta.

Osapuolet eivät halua TES:n kautta estää saatavuuslisien toteuttamista niiden asianmukaisen tarkoituksen ja sisällön mukaisesti.

Siten saatavuuslisien osalta toimitaan alarajakorotusten yhteydessä sen mukaisesti, mitä saatavuuslisien määräaikaisuudesta tai mahdollisesta pienentymisestä on sovittu tai ilmaistu, kun saatavuuslisä on myönnetty.

Mikäli saatavuuslisä tai vastaava on sovittu tai ilmoitettu päättymään tai pienentymään alarajakorotusten yhteydessä tai muissa tilanteissa, joissa palkat nousevat yleiskorotusta enemmän, niin työnantaja voi niin harkitessaan pienentää saatavuuslisää alarajakorotuksen yhteydessä enintään alarajakorotuksen määrällä.

3. Luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan **1.9.2023 lukien 13 %**.

Luottamusmieskorvaus **1.9.2023** lukien:

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

Päuluottamusmieskorvaus: **1.9.2023** lukien **121 €**

Työsuojeluvaltuutetun korvaus **1.9.2023** lukien:

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

4. Tekstimuutokset

Työehtosopimus:

6 § 7 Työvuoroluettelon käyttö

Kirjaus ennallaan, mutta lisätään soveltamisohje.

Soveltamisohje 1:

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

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

Soveltamisohje 2:

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

15 § Varallaolo ja hälytyskorvaus

Hälytyskorvauksen tasoja korotetaan 13 % 1.9.2023 lukien

Hälytyskorvauksen normaali määrä on 28 €. Mikäli työhön lähtemisen pitää kuitenkin tapahtua välittömästi hälytyksen tapahduttua, on hälytyskorvauksen määrä 40 €. Mikäli työhön hälyttäminen merkitsee työntekijän työvuoroluettelon merkityn työvuoron aloittamisen aikaistumista enintään tunnilla, on hälytyskorvauksen määrä 16 €.

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

16 § Kielilisä

Kielilisan tasoja korotetaan 13 % 1.9.2023 lukien

1. Jos työnantaja edellyttää työntekijältä muun kuin suomen tai ruotsin kielen sujuvaa hallintaa tai viittomakielen hallintaa maksaa työnantaja kielilisiä 25 – 51 euroa kuukaudessa kielitaidosta ja kielen käyttötarpeesta riippuen tai muutoin ottaa edellytetyn kielitaidon palkkauksessa huomioon vähintään em. tasoisena. Kielilisiä ei pidä maksaa, jos työ luonteensa puolesta edellyttää vieraan kielen hallintaa.

18 § 5 Vuosiloma

Ilman sopimista 4 viikon kesäloma tai 1 viikon talviloma voidaan jakaa useampaan osaan tämän soveltamisohjeen mukaan vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa palvelun tarjoamista ei voida sijaisjärjestelyillä tai muilla toimilla taata.

Soveltamisohje:

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

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

Paikallisen sopimisen menettelytavat 2 §

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

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

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

Palkkasopimus 5 § Osa-aikaiset työntekijät

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

5. Työehtosopimuksen soveltamisala ja varhaiskasvatus

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

6. Hankkeet ja työryhmät

1. Yksityisen sosiaalipalvelualan pito- ja vetovoiman kehittämishanke

Hankkeen taustaa

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

Neuvotteluosapuolet tunnistavat yksityisellä sosiaalipalvelualalla veto- ja pitovoimatekijöitä, joiden taustalla vaikuttaa muun muassa yksityisen ja julkisen puolen palkkaero. Vastaavissa työtehtävissä yksityisellä ja julkisella puolella työskentelevien työntekijöiden havaittavien perusteettomien

palkkaerojen kaventamiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet seuraavasta kehittämishankkeesta. Kehittämishankkeen avulla osapuolet varmistavat käytettävissään olevin keinoin yksityiselle sosiaalipalvelualalle kannustavat ja kilpailukykyiset palkat ja kehittävät muita veto- ja pitovoimatekijöitä osaavan työvoiman turvaamiseksi.

Selvitys ja tilannekuva alan tilanteesta

Kehittämishankkeen aluksi selvitetään osapuolten päättämässä aikataulussa ja laajuudessa seuraavia tekijöitä:

- *yksityisen ja julkisen sosiaali- ja varhaiskasvatusalan palkkaerojen suuruus*
- *palkkaerojen syyt ja perusteet*
- *toimialan taloudellinen tilanne, palkanmaksukyky ja tuottavuuteen vaikuttavat tekijät*
- *asiakaspalvelutarpeet*
- *työntekijöiden siirtymät toimialojen välillä*
- *alalta poistuneiden osuus*
- *alan työolot (määritelmän avaus) ja työhyvinvointi (TES:n työhyvinvointityöryhmä raportoi hankkeelle)*
- *veto- ja pitovoimaan kummallakin toimialalla vaikuttavat seikat*

Tavoitetila

Seuraavilla neuvottelukierroksilla neuvotteluosapuolet arvioivat julkisen puolen (hyvinvointialueiden SOTE-sopimus ja kunta-alan sopimukset) palkkaratkaisuja ja niiden vaikutuksia ja huomioivat julkisen puolen palkkaratkaisut neuvoteltaessa yksityisen sosiaalipalvelualan palkkaratkaisuista. Neuvotteluosapuolten tarkoituksena on kuroa umpeen yksityisen ja julkisen puolen välistä perusteetonta palkkaeroa ottaen huomioon alan yritysten taloudellisen tilanteen ja toimialan erityispiirteet.

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

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

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

Työhyvinvointityöryhmä

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

Tilastotyöryhmä

Hankkeen osana ja tukena toimii toistaiseksi asetettu tilastotyöryhmä, jonka tehtävänä on selvittää kehittämishankkeen aikana palkkaeroja kuntien ja hyvinvointialueiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin/kiinteisiin kuukausipalkkoihin. Tilastotyöryhmän käytössä on yksityisen sosiaalipalvelualan palkkatilastot ja mahdollisuuksien mukaan hyvinvointi- ja kunta-alan vastaavat palkkatilastotiedot. Tilastotyöryhmä käyttää mahdollisuuksien mukaan tietoja yksityisellä sosiaalipalvelualalla maksettavista tehtäväkohtaisista palkoista (eli esim. varsinaisesta säännöllisestä kuukausipalkasta on eroteltava palveluslisät, henkilökohtaiset ja tehtäväkohtaiset lisät ym. erät).

Palkkasopimukseen mahdollisesti tarvittavat muutokset

Palkkaussopimuksen uudistustyöryhmä selvittää kehittämissohjelman vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen.

Tavoitteena neuvotteluosapuolilla on edistää toimialan palkkausjärjestelmää ajantasaiseksi, tarkoituksenmukaiseksi ja kannustavaksi, sekä lisätä alan veto- ja pitovoimaa erikseen sovittavin toimenpitein.

Voimassaolo

Hankkeen toteutus alkaa 1.9.2023. Kunkin sopimuskauden päättyessä neuvotteluosapuolet tarkastelevat hankkeen tavoitteiden edistymistä ja arvioivat jatkotoimenpiteiden tarvetta.

Työryhmät

1. Terveet ja tulokselliset työajat oppaan uudistaminen ja selvitetään ketkä kuuluvat hälytysrahan piiriin *(nykyinen työryhmä jatkaa)*.

2. Työhyvinvointityöryhmä

A) Sopijaosapuolet tukevat, seuraavat ja arvioivat työhyvinvoinnin edistymistä. Työryhmä tarkastelee työelämän laadun, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantamista sekä yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toimivuutta.

Työturvallisuuskeskus tarjoaa taustatietoa turvallisten ja terveellisten työolojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä toimivaan työsuojeluun. Työryhmä edistää sitä, että työpaikoilla ja työyhteisöillä on riittävästi tietoa ja valmiuksia laatia paikallisia toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, työssä jaksamisen tukemiseksi ja työurien pidentämiseksi.

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

B) Teemat matka-aika ja etätöyön periaatteet, lepotauko (taukopaikat ja joutuisa ruokailu) *sekä sen selvittäminen, onko asiakaskohteiden välisiä matkoja usean työpisteen työssä mahdollista merkitä työvuoroluetteloon ja kuinka matkoja on mahdollista huomioida työvuorosunnittelussa* ovat osateemoina mukana työryhmätyössä.

3. Työryhmä, joka selvittää TES:n 25 §:n mukaista suojavaatetusta.
(nykyinen työryhmä jatkaa)

4. *Työryhmässä selvitetään mahdollisuus selkeyttää 18 §:n 8. kohdan prosentuaalisen vuosilomapalkan taulukoita kustannusneutraalisti ja muutoksen mahdollinen soveltamisaikataulu.*

7. Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Helsingissä *8. päivänä kesäkuuta 2023*

Hyvinvointiala HALI ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry