

Allekirjoituspöytäkirja

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet terveystalvialaa koskevasta työehtosopimuksesta seuraavasti:

1. SOPIMUSKAUSI

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.5.2024. Uusi sopimuskausi päättyy 30.4.2026.

2. PALKANKOROTUKSET

Vuosi 2024

Yleis- ja taulukkokorotus 1.9.2024 2,4 %

Taulukkokorotus 1.9.2024 0,51 %

Paikallinen erä 1.12.2024 0,4 %

Kertaerä 500 € 1.12.2024

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.9.2024 2,4 %.

Vuosi 2025 seuraavasti:

Palkantarkistus vuonna 2025

Palkkoja ajalle 1.5.2025 - 30.4.2026 (12 kk) korotetaan yleis- ja taulukkokorotuksella, jonka määrä ja ajankohta määräytyvät seuraavien verrokkialojen palkankorotusten perusteella:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus
- Kemian perusteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus

Yleiskorotuksella korotetaan niitä henkilökohtaisia palkkoja, jotka ovat voimassa korotuskuukautta edeltävän kalenterikuukauden päättyessä.

1.12.2024 JAETTAVAN KERTAERÄN JAKO-OHJE

Kertaerän suuruus on 500 euroa ja se maksetaan joulukuun 2024 palkanmaksun yhteydessä. Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.9.2024 ja jotka eivät ole palkattomalla vapaalla 1.12.2024 ja joiden työsuhde on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan kuitenkin, jos palkaton vapaa johtuu lomautuksesta, sairauspoissaolosta tai sairausvakuutuslain mukaisesta perhevapaasta. Kertaerää ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa. Kertaerä maksetaan kuitenkin, jos työntekijä on irtisanoutunut jäädäkseen vanhuuseläkkeelle.

Työsuhteen yhdenjaksoisuutta arvioitaessa otetaan huomioon työehtosopimuslain 1:5 §.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan 1.12.2024 voimassa olevan, sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kuitenkin osasairauspäivärahalla työskentelevä sekä osittaisella perhevapaalla oleva saavat kertaerän täysimääräisenä. Osittaisella opintovapaalla 1.12.2024 oleva rinnastuu osa-aikaiseen työntekijään tai vaihtelevan työajan työsuhteessa olevaan työntekijään riippuen opintovapaan työaikajärjestelystä.

Työntekijälle, joka on vaihtelevan työajan työsuhteessa 1.12.2024, työaika lasketaan 3 kk tarkastelujaksolta, esim. syys-marraskuu (1.9.2024 –30.11.2024).

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

3. SOPIMUSKAUDEN AIKAiset TYÖRYHMÄT

Jatkuva yhteistyö ja työehtosopimuksen kehittäminen

Osapuolten yhteinen näkemys on, että työehtosopimuksen tulee olla ajassa elävä ja tuottaa toimialalle lisäarvoa alan veto- ja pitovoiman sekä kannattavuuden turvaamiseksi. Tämän tavoittelemiseksi osapuolet tiivistävät yhteistyötä perustamalla työehtosopimuskausien kestosta riippumattoman jatkuvan tilannekuva- ja kehittämistyöryhmän. Osapuolet noudattavat jatkuvan yhteistyön mukaista periaatetta keskinäisissä suhteissaan ja tarkastelevat toimialan tarpeita, rakentavat tilannekuvaa ja kehittävät työehtosopimusta sopimuskauden aikana.

- Osapuolet kartoittavat keinoja neuvottelukulttuurin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi, sekä tekevät neuvottelukierroksen jälkeen yhdessä analyysin menneestä neuvotteluprosessista.
- Osapuolet selvittävät erikseen sovittavin tavoin toimialan tilannekuvaa, kuten esimerkiksi ansiokehitystä, toimialan taloudellista tilannetta ja tulevaisuudennäkymiä, palkanmaksukykyyn ja tuottavuuteen vaikuttavia tekijöitä, työhyvinvointia, asiakaspalvelutarpeita, työntekijöiden siirtymistä toimialojen välillä ja muita veto- ja pitovoimaan vaikuttavia asioita.
- Osapuolet keskustelevat ja rakentavat yhteistä pitkänaikavälin tavoitetilaa ja toimintamallia jäsenistön edun palvelemiseksi ja toimialan toimintaedellytyksien turvaamiseksi.
- Osapuolet käyvät jatkuvaa keskustelua työehtosopimustoiminnan uusista tavoista palvella jäsenistöä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Osapuolet sopivat sopimuskaudella tarvittavien työryhmien perustamisesta erikseen ja antavat työryhmille tarvittavat tavoitteet, toimeksiannot, aikataulut sekä muut tarvittavat ohjeistukset työryhmätyölle.

Palkkatasotyöryhmä

Työryhmä seuraa ja arvioi terveystalouden sekä julkisen sote-sektorin palkkakehitystä ja tekee yhdessä esityksiä terveystalouden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän kilpailukykyyn säilyttämiseksi. Työryhmässä kartoitetaan myös työvoiman saatavuuteen ja vaihtuvuuteen liittyviä tilastotietoja yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi.

4. MUUTA

1.5.2025 VOIMAAN TULEVA ASIAKOKONAISUUS

Osapuolet jatkavat neuvotteluja seuraavista asiakokonaisuuksista tähänastisten keskusteluiden ja näissä neuvotteluissa esillä olleiden tekstiluonnosten pohjalta eli jatketaan työstämistä siitä, mihin on jääty, että neuvottelut saadaan päätökseen 31.3.2025 mennessä.

Kokonaisuus tulee voimaan 1.5.2025 alkaen, elleivät osapuolet sovi aikaisemmasta voimaantulosta. Voimaantulo edellyttää, että kokonaisuudesta on yksimielinen ratkaisu.

1. Jaksotyön uudistus
2. Muutokset palkkasopimukseen (erityistekijälisät, henkilökohtainen palkanosa, palkkasopimuksen selkeyttäminen)
3. Terveyspalvelualan matkustussääntö
4. Reservin kertausharjoitusten ajalta maksettava korvaus
5. Työhyvinvointityöryhmä työsuojeluoppaan valmisteluksi ja hyvien käytäntöjen kokoamiseksi, ml. työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö
6. Luottamusmiehen toimintaedellytyksiä ja tiedonsaantia selvittävä työryhmä

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN LIITE: SOVELTAMISOHJE TERVEYSPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA SOVITUN PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA 2024

5. IRTISANOMISEHTO

Hyvinvointiala HALI ry ja Terveyspalvelualan Unioni voivat 1.4.2025 alkaen irtisanoa sopimuksen päättymään kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Helsingissä 13.6.2024

Hyvinvointiala HALI ry

Terveyspalvelualan Unioni ry



ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN LIITE: SOVELTAMISOHJE TERVEYSPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA SOVITUN PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA 2024

YLEISTÄ PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA

Paikallisen erän tavoitteena on kohdistaa osa työehtosopimuksen mukaisesta palkankorotuksesta työpaikan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Paikallisen erän jakamisessa on mahdollista huomioida työpaikan lähtökohtia ja edistää työpaikkakohtaisten palkkausjärjestelmien toimivuutta. Paikallisen tason sopimisella voidaan edistää työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä ja luottamusta, sekä vaikuttaa palkkausjärjestelmän kannustavuuteen.

Tavoitteena on löytää yhteisin keskusteluin neuvottelemalla yhteisymmärrys erän kohdentamisesta. Molemmat osapuolet esittävät ehdotukset erän jakamisesta ja ehdotuksia voidaan neuvottelujen edetessä muuttaa ja täydentää. Tavoitteena on paikallisen erän jakaminen tavalla, joka edistää aitoa neuvottelua ja yhteisymmärrystä.

PAIKALLINEN ERÄ

1.12.2024 lukien jaetaan paikallinen erä, joka on suuruudeltaan 0,4 %. Paikallinen erä lasketaan syyskuun 2024 palkkasummasta.

Jos paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.10.2024 mennessä, päättää työnantaja paikallisen erän kohdentamisesta.

PAIKALLISEN ERÄN LASKEMINEN

Paikallisen erän suuruus lasketaan työnantajan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta syyskuun 2024 palkkasummasta. Koska korotus kohdentuu työehtosopimuksen soveltamisalalla oleville työntekijöille, myös jaettavan erän suuruus lasketaan työpaikan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta.

Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännöllisen työajan palkat (kiinteä kuukausipalkka: henkilökohtainen ja tehtäväkohtainen palkanosa) sekä paikallisen poissaolojakson esim. vuosi-, sairausloman tai paikallisen perhevapaan ajalta maksetut palkat alla olevin täsmennyksin.

Sen sijaan palkkasummassa **ei** huomioida esimerkiksi:

- epämukavan työajan lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityöstä maksettavia korvauksia sekä paikallisen poissaolojakson työaikalisää
- ylityökorvaus
- paikallisella poissaolojaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja
- lomarahoja, loppupalkan yhteydessä maksettuja lomakorvauksia

Jokainen työpaikka laskee paikallisen erän palkkasumman euromäärän ja tämä summa jaetaan työpaikalla sovitulla tavalla.

Esimerkki: Terveyspalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalalla on työpaikalla 1.9.2024 10 työntekijää (ei sisällä työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolella olevia työntekijöitä tai työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille maksetut tuntipalkat ovat yhteensä 29.000 euroa. Summa sisältää myös yhteensä 1000 euroa epämukavan työajan korvauksia. Varsinaisen säännöllisen työajan palkat ovat siis syyskuussa 28.000 euroa. Jaettavan paikallisen erän suuruus on tällöin $0,004 \times 28.000 = 112$ euroa.

MITEN JAETAAN

Paikallisen erän tavoitteena on kohdistaa osa työehtosopimuksen mukaisesta palkankorotuksesta työpaikan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Se, minkä asioiden perusteella paikallinen palkkaerä jaetaan, päätetään työpaikalla. Paikallisen erän jakamisessa tulee huomioida eri vaativuusryhmissä (VR-ryhmät) työskentelevät. Paikallisen erän jakamisessa suositellaan painotettavan erityisesti palkkaryhmiä/tehtäviä, joiden palkkauksen osalta on palkkatasotyöryhmän raportin perusteella tai paikallisesti havaittu kehittämistarpeita.

Paikallisen erän jakamista koskevien keskusteluiden tavoitteena on yhteisymmärrys siitä kohdennuksesta, jonka mukaan 0,4 % paikallinen erä jaetaan. Mahdollisia perusteita paikallisen erän jakamiselle on monenlaisia, mutta olennaista on, että sovittavaan paikallisen erän jakomalliin löytyy yhteisymmärrys. Paikallinen erä tulee lähtökohtaisesti kohdentaa siten, että se jää työntekijän palkkaan siten, ettei se tule syödyksi (esimerkkinä henkilökohtainen palkanosa ja vuosisidonnainen takuu).

Esimerkkejä:

Esimerkki 1: Paikallinen erä jaetaan työpaikan tehtäväkohtaisiin erityistekijöihin ja tehdään tarvittavia painotuksia, jotta työpaikan X palkkausjärjestelmä saadaan mahdollisimman kannustavaksi ja toimivaksi.

Esimerkki 2: Paikallinen erä kohdennetaan kannustimena erityisen ansioituneille työntekijöille työehtosopimuksen henkilökohtaisen palkanosan kriteerein.

Esimerkki 3: Paikallinen erä jaetaan tasan kaikkien toimipaikan työntekijöiden kesken (osa-aikaisille työaikaan suhteutettuna).

Esimerkki 4: Paikallisesta erästä sovitaan puolet kohdennettavaksi erityistekijöihin ja puolet jaetaan tasan kaikkien työntekijöiden kesken (osa-aikaisille työaikaan suhteutettuna).

Mikäli paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.10.2024 mennessä, päättää työnantaja erän kohdentamisesta.

KETKÄ NEUVOTTELEVAT

Paikallisen erän jakamisesta sovitaan siten, että jokaisen työpaikan henkilöstön näkemykset tulevat edustetuiksi keskusteluissa. Keskusteluosapuolina ovat:

- Työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet.
- Mikäli luottamusmiehiä on useampia, kaikki osallistetaan työpaikalla erikseen sovittavalla tavalla.
- Ellei luottamusmiestä ole, valitsevat työntekijät keskuudestaan edustajan.
- Mikäli luottamusmiestä ei ole tai edustajaa ei ole valittu varataan koko henkilöstölle mahdollisuus osallistua ja neuvottelut käydään koko henkilöstön kanssa yhteisessä palaverissa.

NEUVOTTELUJEN KULKU

Paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan 31.10.2024 mennessä. Neuvotteluille ei ole erityistä määrämuotoa tai vähimmäispituutta. Neuvottelijat käyvät yhdessä läpi ehdotuksensa erän kohdennukseksi perusteluineen ja katsovat, löytyykö sellainen yhteinen näkemys, jonka kaikki neuvottelun osapuolet hyväksyvät.

Suositus onnistuneelle neuvotteluille:

1. Neuvottelujen aikataulu ja kesto

Paikallisen erän jakamisesta neuvottelut käydään hyvissä ajoin ennen joulukuun palkanmaksuajankohtaa, viimeistään lokakuun loppuun mennessä. Erä maksetaan viimeistään joulukuun 2024 palkanmaksun yhteydessä.

Neuvotteluille ei ole vähimmäispituutta, mutta neuvottelukertoja on hyvä olla useampia, ellei yksimielisyyttä saavuteta jo ensimmäisessä neuvottelussa. Olennaista on, että asian yhteiselle käsittelylle on riittävästi aikaa yhteisymmärryksen saavuttamiseksi.

2. Neuvottelujen koolle kutsuminen

Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat.

Työnantaja kutsuu neuvotteluosapuolet hyvissä ajoin koolle, esimerkiksi kaksi viikkoa ennen ensimmäistä tapaamista. Henkilöstön edustajalle on varattava riittävä aika neuvotteluihin valmistautumiseen ja neuvotteluesityksen (ehdotuksen) laatimiseen. Tarvittaessa sovitaan lisääikaa tai menettelyn tavoiteaikataulusta.

3. Tarvittavat tiedot asian käsittelemiseksi

Onnistuneen neuvottelun edellytys on, että molemmilla osapuolilla on saatavilla riittävät tiedot.

Työnantaja toimittaa henkilöstön edustajille hyvissä ajoin paikallisen erän käsittelyyn tarvittavat tiedot ennen neuvottelujen alkua. Tarvittavina ennakotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää. Henkilöstön edustaja voi esittää tietojentäydennyspyynnön perusteluineen.

Tietojen antamisessa on huomioitava työehtosopimuksen määräykset (mm. palkkasopimus ja luottamusmiessopimus).

4. Menettelytavat

Osapuolet käyvät tilannetiedot läpi, kuten palkkasumman suuruuden, jaettavan paikallisen erän (0,4 %) suuruuden ja henkilöstön lukumäärän.

Osapuolet esittävät ehdotuksensa perusteluineen ja niitä käsitellään keskinäiseen yhteisymmärrykseen pääsemiseksi. Tarkoituksena on, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä paikallisen erän jakamisesta.

Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa (liite 1.), johon kirjataan mm. paikallaolijat ja osapuolten näkemykset. Työnantaja kirjaa osapuolten kannat pöytäkirjaan, ellei pöytäkirjan pitämisestä toisin sovita.

5. Hyviä käytänteitä keskusteluun ja yhteisymmärryksen hakemiseen

- Vuorovaikutus ja yhteinen tilannekuva, tarvittavat tiedot asian käsittelemiseksi
- Tavoitteiden kirkastaminen, ymmärrys toisen osapuolen intresseistä, tavoitteista ja tilanteesta
- Tavoitteiden selvittäminen ja sanoittaminen puolin ja toisin
- Punninta: lyhyen aikavälin hyödyt vs. pidemmän aikavälin hyödyt
- Neuvotteluosapuolten itsenäisyys; ei sanelua, ei ulkopuolista ohjailua
- Tavoitteena yhteisymmärrys sekä molemmille osapuolille aito kokemus mielekkäästä tuloksesta ja siihen sitoutuminen
- Viestinnän käytännöt

6. Neuvotteluiden lopputulos

Sopimus syntyy, jos ja kun sopijapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen.

Kun yhteisymmärrys sopimuksen sisällöstä on saavutettu, lopputulos kirjataan pöytäkirjaan (liite 1.) tai tehdään muutoin kirjallisesti (liite 2.).

Kun jakoperiaatteet on päätetty, niistä on informoitava koko henkilöstöä ennen paikallisen erän jakoa. Neuvotteluiden päättyessä lopputuloksen tiedottamisen käytännöistä on hyvä sopia yhdessä.

Koko henkilöstölle informoidaan:

- paikallisen erän kokonaismäärä
- kenenkään työntekijän henkilökohtaista palkkasalaisuutta vaarantamatta ne perusteet, joiden perusteella erä on jaettu
- samalla kerrotaan, että kyseessä on yhteisymmärrys.

7. Palkkatietojen salassapito

Luottamusmiehelle luovutetut tiedot ovat luottamuksellisia ja salassa pidettäviä, eikä hän saa luovuttaa tietoonsa tullutta yksittäisen henkilön palkka- tai muuta henkilötietoa kenellekään muulle kuin asianomaiselle henkilölle itselleen. Saadut tiedot ja asiakirjat tulee asianmukaisesti hävittää neuvotteluiden päätyttyä.

LIITE 1. PÖYTÄKIRJAMALLI**PÖYTÄKIRJA / Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukainen paikallinen erä 2024**

Aika:

Paikalla:

Käsitellyt asiat otsikkotasolla:

Seuraava tapaaminen:

Neuvottelutulos:

Aika, paikka ja allekirjoitukset:

LIITE 2. SOPIMUSMALLI**Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukainen paikallinen erä 2024**

Sopimus 31.10.2024 paikallisen erän jakamisesta ja palkankorotusten kohdentamisesta

Jaettava erä (0,4 %):

Neuvottelutulos:

Aika, paikka ja allekirjoitukset: