

SOVELTAMISOHJE YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN 1.8.2025 PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA

1. Mitä jaetaan:

0,7 % työnantajan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta maaliskuulta 2025.

Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat mutta ei ylitöitä eikä 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.

2. Ketkä neuvottelevat:

Neuvottelut käydään joko konsernitasolla, yritystasolla tai työyksikkökohtaisesti. Työnantaja päättää neuvottelutason. Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet. Ellei luottamusmiestä ole, valitsevat työntekijät keskuudestaan edustajan/edustajat. Mikäli jollakin allekirjoittajajärjestöllä on luottamusmies, voivat toisiin allekirjoittajajärjestöihin kuuluvat työntekijät valtuuttaa tämän luottamusmiehen myös itseään edustamaan tai he voivat valita keskuudestaan oman edustajan/edustajat. Luottamusmiehellä tarkoitetaan myös pääluottamusmiestä.

Pienessä työyhteisössä neuvottelut voidaan käydä myös koko henkilöstön kanssa yhteisessä palaverissa ilman erikseen valittuja edustajia.

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

3. Mistä neuvotellaan ja miten jaetaan:

Neuvotteluissa tavoitteena on yhteisymmärrys siitä kohdennuksesta, jonka mukaan 0,7 % erä jaetaan.

Tavoitteita ovat alan palkkakilpailukyvyn ylläpitäminen, paikallisten kannustusjärjestelmien kehittäminen, mahdollisten tehtävien uudelleenjärjestelyiden tukeminen ja paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen. Samalla huolehditaan, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa alaisten palkkaan nähden.

Näiden tavoitteiden puitteissa jakoperusteet ovat joko

- 1) työn vaativuuteen tai
- 2) työvoiman saatavuuteen perustuvia.

1. Jaettaessa erää työn vaativuuden perusteella (TES palkkasopimus 1 § 3.2) kohdennetaan palkankorotuksia niihin tehtäviin, joissa palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuun palkkatasoon. Perusteita voivat olla esimerkiksi:

- työn erityinen vaativuus
- työn vastuullisuus
- työn laaja-alaisuus
- edellytetty erityiskoulutus tai kokemus
- normaalitehtävien ulkopuoliset erityistehtävät
- määritelty toiminnallinen erityisvastuu (esim. erityinen hoito-, turvallisuus-, tekninen, taloudellinen, kasvatust-, ohjaus- tai perehdyttämisvastuu)
- työn erityinen vaikuttavuus

Huom: TES:n palkkasopimuksen 1 § 3.2 mukaisesti tietyissä tilanteissa on työn vaativuuden perusteella velvollisuus maksaa palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokkaa korkeampaa palkkaa. Paikallisesti jaettavaa erää ei tule käyttää tämän TES:n normaalin velvoitteen täyttämiseen vaan tämän ylittäviin harkinnanvaraisiin kohdennuksiin.

2. Jaettaessa erää työvoiman saatavuuden perusteella (TES palkkasopimus 1 § 5) kohdennetaan palkankorotuksia niihin tehtäviin, joissa palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuun palkkatasoon. Perusteita voivat olla:

Työn palkkakilpailukyvyn ylläpitäminen (pätevän ja koulutetun henkilökunnan saaminen ja pysyminen) erityisesti niissä ammateissa/tehtävissä tietyllä hyvinvointialueella tai paikkakunnalla tai tietyssä yksikössä, jossa työvoiman saatavuudessa on erityisiä haasteita.

Erä voi siten kohdentua eri suuruisena eri hyvinvointialueilla tai paikkakunnilla tai yksiköissä yrityksen tai konsernin samoihin tai eri tehtäviin.

3. Mikäli erän kohdentamista tiettyihin tehtäviin tai työntekijöihin ei pidetä perusteltuna, voidaan erä myös jakaa kaikille 0,7 saatavuuslisänä tai jakaa osa erästä kaikille tasasuurena ja kohdentaa vain osa erästä.

Sopimus erän jakamisesta on tehtävä kirjallisesti (ks. sopimusmalli kohta 8.9).

4. Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta:

Paikalliset neuvottelut tulee käydä siten, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä erän kohdennuksesta. Työnantaja ei saa ennen neuvotteluita tehdä päätöstä erän kohdentamisesta. Neuvotteluihin lähdetään osapuolten ehdotusten pohjalta, jotka voivat neuvottelujen lopputuloksena muuttua tai täydentyä.

Mikäli kuitenkin yhteisymmärrystä erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä, päättää erän jakamisesta työnantaja tämän soveltamisohjeen periaatteiden mukaisesti.

Tällöin työnantajan edustaja antaa ilman aiheetonta viivytystä työntekijäpuolen neuvottelijoille sellaisen kirjallisen selvityksen, että sen perusteella voi luotettavasti todeta koko 0,7 % erän tulleen jaetuksi (tällainen selvitys voisi olla esimerkiksi maaliskuun ja elokuun 2025 varsinaisen säännöllisen palkkasumman vertailu) ja käytetyt jakoperusteet.

5. Milloin neuvotellaan:

Neuvottelut käydään siten, että palkankorotukset voidaan toteuttaa elokuun 2025 palkanmaksujen yhteydessä. Neuvottelut on käytävä siten, että molemmilla osapuolilla on riittävästi aikaa käydä läpi perustelut esitetyille kohdennuksille tavoitteena yhteisymmärrys kohdennusperiaatteista.

Mikäli paikallisesti niin sovitaan esimerkiksi riittävän neuvotteluajan varmistamiseksi, voidaan paikallisen erän toteuttamisajankohtaa lykätä. Korotukset tulee kuitenkin tällöin maksaa takautuvasti 1.8.2025 alkaen. Tällöin myös takautuvasti korotettavien kiinteiden palkkojen perusteella maksettavia tuntikohtaisia lisiä korotetaan takautuvasti 1.8.2025 alkaen.

Mikäli joku työnantaja ei ole neuvotellut eikä jakanut paikallista erää 1.10.2025 mennessä eikä sopinut paikallisesti toteuttamisajankohdan

lykkäyksestä, niin 0,7 % erä tulee jakaa kaikille työntekijöille 0,7 % suuruisena yleiskorotuksena takautuvasti 1.8.2025 lukien.

6. Korotusten maksutapa:

Palkankorotukset maksetaan joko työn vaativuuteen tai työvoiman saatavuuteen perustuvana toistaiseksi voimassa olevana lisänä 1.8.2025 alkaen.

TES:n palkkasopimuksen siirtymäsääntöjen 3 §:n periaatteiden mukaisesti työn vaativuuteen perustuva lisä säilyy voimassa myös työntekijän saavuttaessa uuden palveluslisäportaan ja tilanteissa, joissa taulukkopalkat nousevat yleiskorotusta enemmän.

Tämän paikallisen erän kautta sovittu, säilyväksi tarkoitettu saatavuuslisä säilyy voimassa myös työntekijän saavuttaessa uuden palveluslisäportaan ja tilanteissa, joissa taulukkopalkat nousevat yleiskorotusta enemmän.

TES:n normaalin yleiskorotuksen yhteydessä työn vaativuuteen tai työvoiman saatavuuteen perustuva lisä korottuu kuten muukin työntekijän säännöllinen ansio. Lisä on osa työntekijän kiinteätä kuukausiansiota, joten se otetaan huomioon tuntikohtaisia lisiä (ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- lisä- ja ylityökorvaukset) laskettaessa.

Vaihtoehtoisesti työn vaativuuteen tai työvoiman saatavuuteen perustuva korotus voidaan maksaa soveltamalla työntekijälle aiempaa korkeampaa G-palkkaluokkaa.

7. Hyvät käytännöt paikallisten erien jaossa

- Hyvä keino yhteisymmärryksen löytämiseen on se, että ensin neuvotteluosapuolet miettivät yhdessä, mitkä ovat niitä tehtäväkohtaisen vaatavuuslisän tai saatavuuslisän perusteita, joiden perusteella kohdennus suoritetaan. Kun näistä saavutetaan yhteinen näkemys, niin yleensä myös lopullinen kohdentuminen tiettyihin tehtäviin onnistuu yhteisymmärryksessä ja käytettäessä työnantaja pystyy kohdentamaan sovittun osuuden sovituilla perusteilla.

- Paikallisella sopimisella voidaan edesauttaa työnantajan ja työntekijöiden myönteistä yhteistoimintaa ja kannustavien palkitsemisjärjestelmien käyttöönottoa.

Työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää.

- Koko henkilöstölle informoidaan kenenkään työntekijän henkilökohtaista palkkasalaisuutta vaarantamatta ne perusteet, joiden perusteella erä on jaettu.

8. Esimerkki paikallisesta neuvottelusta:

1. Työnantaja päättää käydäänkö neuvottelut konserni-, yritys- vai työyksikkötasolla. Tässä esimerkissä neuvottelut käydään yritystasolla.

2. Allekirjoittajajärjestöjä ovat Sote, JHL, Talentia ja Salli. Työpaikalla on yhden allekirjoittajajärjestön luottamusmies. Henkilökuntapalaverissa muut työntekijät valitsevat keskuudestaan oman/omat edustajansa neuvotteluihin.

3. Neuvottelut käydään työnantajan edustajana toimivan henkilöstöjohtajan, luottamusmiehen ja valitun muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.

4. Työehtosopimuksen piirissä on 40 työntekijää (ei sisällä TES:n 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kiinteät kuukausipalkat ja tuntipalkkaisille työntekijöille maksetut tuntipalkat huhtikuulta 2025 olivat 100.000 €. (ei sisällä ylitöitä tai ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntailisiä)

5. Jaettava erä on $0,7 \% \times 100.000 \text{ €} = 700 \text{ €}$

6. 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.

7. Neuvotteluissa sovittiin erä kohdennettavaksi siten, että työvoiman saatavuushaasteiden ja palkkakilpailun perusteella se jaetaan paikkakunnalla X työskenteleville tehtävän Y työntekijöille 100 € suuruisena saatavuuslisänä. Ko. tehtävissä ko. paikkakunnalla työskentelee 7 työntekijää, joten koko 700 € paikallinen erä todettiin jaetuksi. Sopimus tehtiin kirjallisesti.

8. Koko henkilöstölle informoitiin ne perusteet, joiden mukaan erä oli jaettu.

9. Sopimusmalli:

Asia: 1.8.2025 paikallisen palkankorotuksen kohdentaminen

Neuvottelutaso: (konserni-, yritys- vai työyksikkötaso) Tässä yritystaso.

Jaettava erä: (kohdat 4 ja 5)

Neuvottelutulos: (kohta 7)

Aika, paikka ja allekirjoitukset: (kohdan 3 henkilöt)

Helsingissä 7.6.2023

Hyvinvointiala HALI ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry