



Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n ja Jyty-Pardia-STHL neuvottelujärjestö ry:n sekä Hyvinvointialan liitto ry:n välisen yksityistä sosiaalipalvelualaa koskevan työriidan ratkaisemiseksi ja edellä mainittujen työntekijäjärjestöjen ilmoittamien työnseisausten 7.-8.3.2018, 12.3.-16.3.2018, 19.3.-21.3.2018 ja 26.-28.3.2018 peruuttamiseksi teen seuraavan

## sovintoehdotuksen:

1. Hyvinvointialan liitto ry ja Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry ja Jyty-Pardia-STHL neuvottelujärjestö ry uudistavat yksityistä sosiaalipalvelualaa koskevan työehtosopimuksen ajalle 1.2.2018 – 31.3.2020 liitteessä todetun mukaisesti.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on sellaisenaan joko hyväksyttävä tai hylättävä.

Vastaukset sovintoehdotukseen pyydetään jättämään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistossa 5.3.2018 klo 17.00.

Helsingissä 5. maaliskuuta 2018

Valtakunnansovittelija

Minna Helle

Liite: Yksityistä sosiaalipalvelualaa koskeva työehtosopimus 1.2.2018 – 31.3.2020

# YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2018-31.3.2020

*Muutokset 1.2.2017-31.1.2018 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty kursivilla.*

## **1. Sopimuksen voimassaolo**

Uusi työehtosopimuskausi alkaa 1.2.2018 ja päättyy 31.3.2020.

## **2. Palkankorotukset**

### Yleiskorotukset

Työntekijöiden 31.3.2018 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, tuntipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien 1,33 %.

Työntekijöiden 31.3.2019 voimassa olevia henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, tuntipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2019 lukien 1,34 %.

### Alarajakorotukset

Palkkaryhmien A-F 31.5.2018 voimassa olleisiin vähimmäistasoihin tehdään 1.6.2018 0,9 %:n suuruinen korotus, ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot.

Palkkaryhmien A-F 31.5.2019 voimassa olleisiin vähimmäistasoihin tehdään 1.6.2019 1,0 %:n suuruinen korotus, ja näistä tasoista muodostuvat uudet vähimmäistasot.

Vähimmäistason korotukset 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. Nämä 3.2 ja 3.4 mukaiset lisät säilyvät ennallaan korotetun vähimmäistason päällä. (Euromääräisten lisien euromäärä säilyy ja prosentuaalisesti sovittujen lisien prosenttimäärä säilyy.)

Edellä mainittujen vähimmäistasokorotusten kustannusvaikutus koko sopimuksen piirissä on 0,8 %.

### 3. Luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmieskorvaus 1.4.2018 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk
2-4	19,10
5-25	35
26-50	40,28
51-100	45,58
101-200	62,54
201-300	98,58
301-	126,14

Pääluottamusmieskorvaus: 66,78 €

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.4.2018 lukien:

Edustettavien työntekijöiden määrä	€/kk
20-29	17
30-100	24,38
101-200	36,04
201-300	46,64
301-	58,30

### 4. Tekstimuutokset

1 § 1. kohta + allekirjoitukset: Sosiaalialan Työnantajat muutetaan *Hyvinvointialan liitoksi*

#### 3 § 1

1. Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään *kuuden* kuukauden koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Alle 12 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

*Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä*

## *6 § uusi 6. kohta*

### *Vaihtelevaa työaika koskeva ehto*

*Vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa:*

- 1. työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona sopimuksen perusteella vaihtelee työnantajan tarjoaman työn perusteella työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä tai*
- 2. työntekijä sitoutuu tai olosuhteiden perusteella voidaan osoittaa sitoutuneen tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa*
  - a) ilman vähimmäistyöaika tai*
  - b) osa-aikaisella työajalla, jonka toteutunut työaika 12 kuukauden seurantajaksolla olennaisesti ylittää.*

*Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.*

*Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.*

*Jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.*

*Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaika ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi.*

*Tämän 6 § 6. kohdan kolme ensimmäistä kappaletta astuvat voimaan 1.6.2018 ja neljäs ja viides kappale astuvat voimaan 1.12.2018.*

6 § 7. lisätään kappaleen loppuun seuraava:

*Soveltamisohje: Vahvistettuun työvuoroluetteloon tehdyt muutokset on oltava nähtävissä ja pyydettyessä jälkeensä todennettavissa enintään vanhenemisaikojen puitteissa.*

6 § 9 uusi kpl

*Työntekijälle annetaan työpäivän aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä, mahdollisuus kahvitaukoon.*

6 b §

Työaikapankista sopiminen

Työaikapankin käyttöönotosta ja tarkemmasta sisällöstä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä *kirjallisesti*.

...

Vapaat säästetään työaikapankkiin tunteina ja minuutteina ja vapaa annetaan työpäivinä (5/vk) siten, että kokonaisen vapaapäivän pituus on työntekijän keskimääräinen viikkotyöaika/5:llä. *Sovittaessa vapaa voidaan antaa myös lyhentämällä työaika muutoin kuin kokonaisina päivinä.*

19 § lomaraha

Muutetaan 1. kohdan 2. ja 3. kappale seuraavasti

Lomaraha lasketaan *kesäkuun* säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan *heinäkuun* palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohtaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä.

*Soveltamisohje: Maksuajankohdan vähäisellä muutoksella tarkoitetaan muuta maksuajankohtaa kuin heinäkuuta lomakaudella (2.5. – 30.9.)*

Esimerkki: Työntekijä on ansainnut lomaa 30 arkipäivää. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8 % lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomaraha on  $50\% \times 30/25 \times 8\%$  lla korotettu *kesäkuun* säännöllinen kuukausipalkka (tilapäisiä muutoksia tai palkattomia poissaoloja ei oteta huomioon). Työsuhteen päättyessä lomaraha lasketaan työsuhteen päättymishetken kuukausipalkan perusteella.

Mikäli työntekijän lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti tai vuosilomalain 10 § 4 momentin mukaisissa muutostilanteissa lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan perusteella, on lomarahana suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta 18 § 2. d- ja e-kohtien lisäpäiväosuutta.

20 § Sairasajan palkka:

Lisätään uusi 4. kappale:

*6 §:n 6 kohdan mukaisessa vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy 20 §:n mukaisesti, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt.*

30 § Keskusjärjestösopimukset

*Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia siinä muodossa kuin ne olivat voimassa ennen 15.2.2017 sekä suositusta:*

~~Yleissopimus (LTK-SAK/STTK/AKAVA)~~

*Yhteistoimintasopimus ja allekirjoituspöytäkirja (LTK-SAK/STTK/AKAVA) 2001*

*Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (EK-SAK/STTK/AKAVA) 2015*

~~STTK/Työpaikkaruokailusopimus (LTK-SAK/AKAVA)~~

*Hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja (LTK-SAK/STTK/AKAVA) 2000*

Palkkasopimus 1 §

3.1. *Tehtäväkohtainen vähimmäispalkka* palkkaryhmän perustyössä:

Palkkaryhmän perustyössä palkka määräytyy vähintään ryhmän vähimmäispalkkaluokan perusteella.

3.2. *Tehtäväkohtainen lisä* perustyötä vaativammassa työssä:

Työntekijän palkan tasoon ~~palkkaryhmän sisällä~~ vaikuttaa hänen työtehtäviensä vaativuus. Mikäli työntekijän työtehtävät ovat selvästi kyseisen palkkaryhmän perustyötä vaativammat, vastuullisemmat tai edellyttävät erityistä koulutusta tai kokemusta, tulee tämä huomioida joko vähimmäispalkkaluokkaa korkeampana G-palkkaluokkana tai euromääräisenä tehtäväkohtaisena lisänä.

...

Lisätään uusi viimeinen kpl 3.2. kohdan loppuun

*Työntekijän G-palkkaluokka voi ylittää kyseisen palkkaryhmän G-palkkaluokat*

### 3.4. Henkilökohtainen pätevyyslisä

Työntekijälle voidaan erityisestä ammattitaidosta, työtehosta tai työpanoksesta maksaa henkilökohtaista palkanlisää ~~joko euromääräisenä tai soveltamalla korkeampaa palkkaluokkaa~~. Lisä voidaan myöntää toistaiseksi tai määräajaksi voimassa olevaksi.

*Ennen 1.2.2018 korkeampana G-palkkaluokkana myönnetyt henkilökohtaiset pätevyyslisät säilyvät entisen käytännön mukaisesti.*

Palkkasopimuksen siirtymäsäännöt

#### 1 § Palkkaluokkiin sijoittaminen

1. Työntekijät sijoitetaan heidän työnsä vaativuustason mukaisiin uuden palkkausjärjestelmän palkkaryhmiin ja G-palkkaluokkiin, kun asiasta on neuvoteltu työnantajan ja kyseisten työntekijöiden tai heidän luottamusmiehensä kanssa.
2. Tavoitteena on yksimielisyys kunkin työntekijän tekemän työn oikeasta palkkaluokasta.
3. Mikäli työntekijälle valitun G-palkkaluokan mukainen taulukkopalkka jää alle työntekijän siirtymähetken palkan, maksetaan erotus ~~henkilökohtaisena palkan osana siirtymälisänä~~, *ellei ylite ole työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyYTEEN perustuvaa lisää tai ellei sitä sellaiseksi sovita.*
4. Osapuolet voivat siirtymävaiheessa tarvittaessa kääntyä allekirjoittajajärjestöjen puoleen mutta tarkoitus on, siirtyminen uuteen järjestelmään toteutettaisiin mahdollisimman pitkälti paikallisesti. Ennen vuotta 1998 voimassa olleen työehtosopimuksen siirtymäsääntöjen mukaiset siirtymäohjeet ovat edelleen voimassa.
5. (Ennallaan)

6. 1. kappale. Palkkaryhmien yläpuolisia ovat ne työntekijät, joiden siirtymähetken palkka ylittää palkkaluokan G 32 mukaisen palkan.

Koulutussopimus

Korvaukset

Luottamusmies, *varaluottamusmies*, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän varsinaista säännöllistä palkkaansa vähennetään.

29 § 1. kohta:

Luottamusmiessopimus

4 § 8: Muutetaan 1. ja 2. kappale seuraavasti:

~~Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen järjestysmääräysten rikkomisen johdosta on mahdollista vain, jos luottamusmies on toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.~~

~~Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta purkuperusteillakaan (TSL 8:1) noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.~~

*Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain vastaisesti.*

Luottamusmiessopimus 8:n 1. kohtaan lisätään:

Luottamusmiehen ansiot eivät saa tehtävän hoitamisen vuoksi alentua. Ansionmenetyksen korvaamisessa otetaan huomioon tuntikohtaiset lisät kuten vuosilomapalkassa.

~ 9 § 1. kohta:

1. lause: Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville toimistovälineille ja asiakirjoille *siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin (esimerkiksi lukittava kaappi).*

...

*Lisätään 1. kappaleen loppuun uusi lause: Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten.*



## 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. Työryhmät

### 6.1 Palkkaukseen liittyvät työryhmät

#### *Palkkaselvitystyöryhmä*

Neuvotteluosapuolet ovat yhdessä todenneet, että yksityisen sosiaalipalvelualan ja kuntasektorin taulukkopalkoissa ja tehtäväkohtaisissa palkoissa on eroja. Monessa tehtävässä kunnan tehtäväkohtaiset palkat ylittävät yksityisellä sosiaalipalvelualalla keskimäärin maksetut palkat. Tilanne kuitenkin vaihtelee eri kuntien ja eri toimijoiden maksamien palkkojen osalta.

Palkkatasojen, niissä olevien erojen ja erojen syiden selvittämiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet palkkaselvitystyöryhmästä.

Palkkaselvitystyöryhmässä sovittavat palkankorotukset kohdistuvat kunkin palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokkaan, ellei sovita muista kohdennuksista.

Palkkaselvitystyöryhmän tarkoitus on pienentää perusteettomia palkkaeroja sosiaalipalvelualan ja kuntasektorin keskimääräisten tehtäväkohtaisten palkkojen välillä. Samalla työryhmä selvittää muitakin yksityisen sosiaalipalvelualan ja julkisen sektorin välisiä kilpailuneutraaliteettikysymyksiä.

Osapuolten tarkoituksena on tehdä alarajakorotuksia myös 31.3.2020 päättyvää sopimuskautta seuraavissa palkkaratkaisuissa. Korotuksia kohdennetaan erityisesti niihin vähimmäispalkkoihin, joissa ero KVTES:n tosiasialliseen palkkatasoon on suuri. Palkankorotukset ovat lähtökohtaisesti vähintään KVTES:n (tai sen sijaan tulevan sopimuksen) tason mukaisia, jotta palkkaerot eivät kasva, ellei perustellusti muuta sovita. Mahdolliset paikalliset erät käytetään työehtosopimusosapuolten sopimalla tavalla alarajakorotuksiin tai muihin perusteltuihin kohdennuksiin.

31.3.2020 jälkeen toteutettavat alarajakorotukset pienentävät taulukkopalkan lisäksi maksettavia ylitteitä. Ensisijaisesti pienentyy siirtymälisä ja vasta toissijaisesti

tehtäväkohtainen lisä. Poikkeuksena kuitenkin henkilökohtaisen pätevyyden perusteella maksettava lisä, joka ei pienene.

Palkkaselvitystyöryhmä aloittaa työnsä sopimuskauden alkaessa ja päättää työskentelynsä 31.12.2019 mennessä. Palkkaselvitystyöryhmässä sovittavat palkankorotusten kohdennukset ja niiden toteuttamistapa toteutetaan seuraavalla sopimuskaudella.

#### *Tilastotyöryhmä*

Sopimuslalle perustetaan pysyvä tilastotyöryhmä. Tilastotyöryhmän on saatava käyttöön yksityisellä sosiaalipalvelualalla maksettavat tehtäväkohtaiset palkat (eli varsinaisesta säännöllisestä kuukausipalkasta on eroteltava henkilökohtaiset ja tehtäväkohtaiset lisät).

#### *Palkkaussopimuksen uudistustyöryhmä*

Palkkasopimuksen uudistustyöryhmä selvittää palkkaselvitystyöryhmässä sovittavien muutosten vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen. Tavoitteena on saada alalle kannustava palkkausjärjestelmä, joka huomioi työn vaativuuden.

### **6.2 Muut työryhmät:**

- *Selvittämään mahdollisuuksia kustannusneutraaliin siirtymiseen viisipäiväiseen lomaviikkoon*
- *Työssäoppimista ja -ohjausta käsittelevä työryhmä, joka selvittää sopimuskauden aikana työpaikalla oppimisen ja työnohjauksen tilaa sekä nostaa esiin hyviä käytäntöjä, joilla edistetään työpaikalla oppimista ja ohjausta*
- *Selvittämään luottamusmiesten ja ammattiliiton tiedonsaantioikeuksia sekä EU-tietosuoja-asetuksen vaikutusta tiedonsaantiin. Työryhmän tehtävänä on laatia tarvittavia kirjauksia työehtosopimukseen 28.2.2019 mennessä.*

### **7. Jatkuvan neuvottelun periaate**

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.