TYÖEHTOSOPIMUS

ENSIHOITO-PALVELUALA

1.5.2022–30.4.2024

HYVINVOINTIALA

TYÖEHTOSOPIMUS

ENSIHOITO-PALVELUALA

1.5.2022–30.4.2024

HYVINVOINTIALA

SISÄLLYS

ENSIHOITOPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 6

1 § Soveltamisala 6
2 § Työsuhteen alkaminen 6
3 § Työsuhteen ehtojen muuttaminen 7
4 § Työsuhteen päättyminen ja työntekijäin lomauttaminen 7
5 § Työaika 8
6 § Vapaapäivät ja lepoajat 9
7 § Työvuoroluettelo ja työaikasuunnitelma 10
8 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt 10
9 § Lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen 11
10 § Ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityö sekä aattotyö 15
11 § Varallaolo- ja hälytystyö 16
12 § Palkkaus 18
13 § Tuntipalkan laskeminen 21
14 § Osa-aikatyöntekijän palkkaus 21
15 § Vajaan kuukauden palkan laskeminen 21
16 § Palkan maksaminen 21
17 § Matkakustannusten korvaus 22
18 § Vuosiloma 22
19 § Sairausajan palkka 25
20 § Perhevapaat 27
21 § Tilapäinen poissaolo 29
22 § Ryhmähenkivakuutus 31
23 § Luottamusmies 31
24 § Koulutus 31
25 § Työturvallisuus ja työvälineet 32
26 § Jäsenmaksujen periminen 32
27 § Paikallinen sopiminen 33
28 § Jatkuva neuvottelumenettely ja työryhmät 33
29 § Erimielisyyksien ratkaiseminen 34
30 § Voimassa olevat paremmat etuudet 34
31 § Työrauhavelvoite 34
32 § Sopimuksen voimassaoloaika 35

LIITTEET 36

LIITE 1. ENSIHOITOPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 36

LIITE 2. OSA-AIKATYÖTÄ SUORITTAVIEN TYÖNTEKIJÄIN SUHTEELLISET PALKKANORMIT 45

LIITE 3. MATKUSTUSLIITE 48

1 § Yleistä 48
2 § Työ ja sairaankuljetusmatkat 48
3 § Kotimaan sairaankuljetusmatka 48
4 § Ulkomaan sairaankuljetusmatka 49
5 § Työmatka 50

LIITE 4. LUOTTAMUSMIESSOPIMUS 51

LIITE 5. TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJA KOSKEVA SOPIMUS 62

LIITE 6. PALKKATAULUKOT 68

LIITE 7. TYÖAIKAPANKKIMALLI ENSIHOITOPALVELUALALLE 70

LIITE 8. PAIKALLISEN SOPIMISEN MENETTELYTAVAT 73

LIITE 9. ENSIHOITOPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN VUOSILOMAMÄÄRÄYKSET SIIRRYTTÄESSÄ VIISIPÄIVÄISEEN VUOSILOMALASKENTAAN 75

LIITE 10. ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PALKKAUSTYÖRYHMÄSTÄ 83

ENSIHOITO-PALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.5.2022–30.4.2024

1 § SOVELTAMISALA

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Sairaankuljetusliiton *tai sen* alueyhdistysten jäsenten tai Hyvinvointiala HALI ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien ensihoitopalvelu ja siirtokuljetustyössä toimivien työntekijöiden työsuhteissa.

   SOVELTAMISOHJE: Työehtosopimusta sovelletaan myös ilmassa ja merellä tapahtuvaan ensihoitopalvelu- ja siirtokuljetustyöhön.

2 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti.

2. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

3. Koeajasta sovitaan kirjallisesti ja sen pituus on enintään kuusi kuukautta. 12 kuukautta lyhyemmässä 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 perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

4. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Työsopimus raukeaa, jollei todistusta esitetä vaaditussa määräajassa.

5. Työsuhteen kestäessä työntekijä on velvollinen osallistumaan lakisääteisiin tai viranomaisten muutoin edellyttämiin lääkärintarkastuksiin.

3 § TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN

1. Työntekijä otetaan työsopimuksella sovittuihin tehtäviin, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti enintään 8 viikon ajaksi siirtymään muihin tehtäviin, joita työntekijän työkokemuksen ja koulutuksen perusteella voidaan pitää hänelle sopivina. Muutos ei kuitenkaan saa aiheuttaa palkan alenemista.

2. Työsopimuksella sovitun työaikajärjestelmän muutoksista on sovittava erikseen.

4 § TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA TYÖNTEKIJÄIN LOMAUTTAMINEN

1. Työsuhteen päättämisessä ja lomauttamisessa noudatetaan työsopimuslakia.

2. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen noudatetaan seuraavia työsuhteen keskeytymättömästä pituudesta riippuvia irtisanomisaikoja:

TYÖSUHTEEN KESTO	IRTISANOMISAIKA
enintään 1 vuosi	14 vrk
1–4 vuotta	1 kk
4–8 vuotta	2 kk
8–12 vuotta	4 kk
12–	6 kk

3. Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ovat irtisanomisajat seuraavat:

TYÖSUHTEEN KESTO	IRTISANOMISAIKA
0–5 vuotta	14 vrk
yli 5 vuotta	1 kk

Irtisanomisajoista voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä toisin siten, kuin työsopimuslaissa on säädetty.

4. Työsopimuslain 7 luvun 7 ja 8 §:issä (työnantajan velkasaneeraus, konkurssi ja kuolema) tarkoitetuissa tapauksissa sovelletaan laissa säädettyjä irtisanomisaikoja.

5 § TYÖAIKA

Mikäli tästä sopimuksesta ei muuta johdu, noudatetaan työaikalakia.

TÄSSÄ TYÖEHTOSOPIMUKSESSA TARKOITETAAN:

- työaikajaksolla viikkoa tai jaksoa
- jaksolla 3 viikkoa
- tasoittumisjaksolla kahta tai useampaa jaksoa

1. SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JAKSOTYÖSSÄ

Työntekijän säännöllinen työaika on yhdessä jaksossa enintään 114 tuntia ja 45 minuuttia. Työvuoron pituus on enintään 12 tuntia, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Edellisen kappaleen mukainen työaika voidaan järjestää tasoittumisjaksoihin siten, että se tasoittuu enintään kahden jakson aikana edellä mainittuun tuntimäärään. Näin voidaan toimia, mikäli se työn järjestelyn takia tai työntekijälle epätarkoituksenmukaisten työvuorojen estämiseksi on välttämätöntä. Tällöin säännöllinen työaika ei saa ylittää 126 tuntia kolmen viikon aikana.

2. PIDEMMÄT TASOITTUMISJAKSOT JAKSOTYÖSSÄ

Työnantaja ja työntekijä voivat jaksotyössä sopia jäljempänä olevia määräyksiä noudattaen myös pidemmästä tasoittumisjaksosta, joka voi olla enintään kuusi jaksoa. Säännöllinen työaika ei saa ylittää 126 tuntia yhden jakson aikana.

Pidemmän tasoittumisjakson soveltaminen edellyttää, että yrityksessä on tämän työehtosopimuksen tarkoittama luottamusmies. Hänen kanssaan selvitetään järjestelmän perusteet ja toteutuksen laajuus. Jos luottamusmiestä ei ole, järjestelmän soveltaminen edellyttää, että tämän työaikajärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät hyväksyvät yksimielisesti järjestelmän käyttöön ottamisen.

Pidemmän tasoittumisjakson käyttäminen edellyttää lisäksi, että työntekijä ja työnantaja sopivat siitä kirjallisesti. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajan päättyessä kulumassa oleva tasoittumisjakso tehdään loppuun, ellei muusta sovita.

3. KESKEYTYNEEN JA ARKIPYHIÄ SISÄLTÄVÄN JAKSON TYÖAIKA

Keskeytyneen ja arkipyhiä sisältävän jakson työaika määräytyy laskenta- ja keskeytyspäivien perusteella seuraavasti.

Laskentapäivillä tarkoitetaan työaikajakson maanantain ja perjantain välisiä

päiviä. Keskeytyspäivillä tarkoitetaan työvuorolistan laadintahetkellä tiedossa olevia poissaolojakson maanantain ja perjantain välisiä päiviä.

Keskeytyspäivät lyhentävät jakson työaikaa kukin keskimääräisen päivätyöajan verran (7 t 39 min, kun työaika on 38 t 15 min/vk). Keskeytyvälle jaksolle tulee työvuorolista laatia siten, ettei laskentapäivien työaika ylitä 9 §:n 4. kohdan taulukon mukaista ylityökynnystä.

Arkipyhien säännöllistä työaikaa lyhentävästä vaikutuksesta on määrätty 8 §:ssä.

4. SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA TYÖAIKALAIN 5 §:N MUKAISESSA TYÖSSÄ

Säännöllinen työaika on 7–8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.

6 § VAPAAPÄIVÄT JA LEPOAJAT

1. VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA

Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, viikon muuna aikana työaikalain 31 §:n mukainen viikoittainen vapaa-aika, josta on tehtävä merkintä työvuoroluetteloon ja joka on vähintään kokonainen kalenterivuorokausi.

2. VIIKON TOINEN VAPAAPÄIVÄ

Työaikajaksoihin tulee sisältyä viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi keskimäärin viikkoa kohti myös toinen vapaapäivä. Toinen vapaapäivä sijoitetaan, mikäli mahdollista, kiinteästi varsinaisen viikoittaisen vapaa-ajan yhteyteen.

Viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi annettavan toisen vapaapäivän tulee yleensä käsittää kokonainen kalenterivuorokausi. Kuitenkin saadaan kysymyksessä oleva vapaa-aika järjestää poikkeustapauksissa myös siten, että yötyövuoro alkaa vapaapäivänä aikaisintaan klo 20.00, jos sitä edeltää 26 tunnin pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika.

3. RUOKAILUTAUKO

Kun työaika on vuorokaudessa viittä tuntia pitempi, annetaan työntekijälle työvuoron aikana yksi säännöllinen vähintään puolen tunnin pituinen lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan tai tilaisuus enintään 20 minuuttia kestävään ateriointiin työaikana.

Jos työvuoron pituus on 12 tuntia tai pidempi, työntekijälle annetaan tilaisuus toiseen enintään 20 minuuttia kestävään ateriointiin työaikana.

SUOSITUS: *Ruokataukoa ei sijoiteta työvuoron ensimmäisen tai viimeisen tunnin ajaksi, ellei muuta sovita.*

4. VIRKISTYSTAUKO

Työntekijälle annetaan päivittäin yksi 10 minuutin pituinen virkistystauko, joka järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutenkin siten, ettei siitä aiheudu häiriötä työn kululle.

7 § TYÖVUOROLUETTELO JA TYÖAIKASUUNNITELMA

Työsopimuksessa sovitun säännöllisen työajan mukaisista työvuoroista laaditaan etukäteen vähintään kolmen viikon ajalle työvuoroluettelo, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon alkua. Työvuoroluetteloon merkitään myös viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät. Työvuoron muutoksista sovitaan työntekijän kanssa.

Pidemmälle tasoittumisjaksolle on etukäteen laadittava työaikasuunnitelma, josta ilmenee kunkin kolmen viikon jakson työaika ja tällöin tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään normaalia pidempää työaikaa.

Työvuoroluetteloon suunnitellaan työntekijän maanantaista perjantaihin kestävän sairausloman tai palkallisen työloman jälkeinen lauantai tai sunnuntai vapaapäiväksi. Vastaavasti vähintään maanantaista lauantaihin kestävän sairasloman tai palkallisen työloman jälkeinen sunnuntai on vapaapäivä.

Työntekijän työpäivä tai työvuoro on yhtäjaksoinen lepotauosta aiheutuvin poikkeuksin, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin, ellei toisin sovita.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle, mikäli hän ei pakottavan esteen vuoksi voi saapua vuorollaan työhön.

Työnantajan on pidettävä työaikakirjanpitoa tehdyistä työtunneista ja varallaolotunneista. Kirjanpitoon on merkittävä myös yli-, sunnuntai- ja hätätyötunnit sekä näistä maksettu korotettu palkka.

Mikäli työaikasuunnitelma jää vajaaksi, vajausta ei teetetä takaisin.

8 § ARKIPYHÄVIIKKOJEN TYÖAIKAJÄRJESTELYT

1. Seuraavat päivät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, jos ne ovat mahdollisia tehtävän luonne huomioon ottaen järjestää vapaapäiviksi:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- helatorstai,
- juhannusaatto sekä
- muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva
  - uudenvuodenpäivä,
  - loppiainen,
  - vapunpäivä,
  - itsenäisyyspäivä,
  - jouluaatto,
  - joulupäivä ja
  - tapaninpäivä.

2. Jollei edellä mainittuja päiviä ole mahdollista järjestää vapaapäiviksi, annetaan vastaava kokonainen vapaapäivä arkipyhän sisältävän viikon, jakson tai tasoittumisjakson kuluessa.

3. Kukin edellä luetelluista päivistä lyhentää kokoaikatyössä säännöllistä työaikaa 7 tunnilla 39 minuutilla ja osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

   Pöytäkirjamerkintä: Jos osa-aikatyöntekijä työskentelee arkipyhänä, korvataan työskentely kuten sunnuntaityöstä on määrätty. Lisäksi työntekijälle annetaan keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran palkallista vapaa-aikaa.

4. Arkipyhälyhennykset eivät koske työntekijöitä, joilla on alle kolme työvuoroa arkipyhän sisältävässä kolmen viikon työaikajaksossa.

9 § LISÄ- JA YLITYÖ SEKÄ NIIDEN KORVAAMINEN

1. LISÄTYÖ JA LISÄTYÖN KORVAAMINEN

Lisätyö on työtä, jota tehdään työntekijän säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei ole ylityötä. Lisätyön tekemisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Lisätyö korvataan antamalla työntekijälle joko palkallista vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana tai rahakorvaus sen mukaan kuin harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

Vapaa-aikakorvauksena annetaan työntekijälle yksi tunti kutakin lisätyötuntia kohden. Erillisenä rahakorvauksena maksetaan työntekijälle korottamaton tuntipalkka kutakin lisätyötuntia kohden.

2. YLITYÖ

Ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään 5 §:n mukaisen säännöllisen työajan lisäksi.

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

Työnantajan ja työntekijän sopiessa voidaan ylityöstä maksettava palkka vaihtaa vastaavasti korotettuun vapaaseen säännöllisenä työaikana.

3. YLITYÖN KORVAAMINEN JAKSOTYÖSSÄ

YKSI JAKSO

Yhdessä jaksossa maksetaan ylityöstä erillisenä rahakorvauksena 50 %:lla korotettu tuntipalkka ensimmäisiltä 18 ylityötunnilta ja 100 %:lla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta ylityötunnilta.

KAKSI JAKSOA JA TÄTÄ PIDEMMÄT TASOITTUMISJAKSOT

Milloin säännöllinen työaika jaksotyössä tasoitetaan tämän työehtosopimuksen 5 §:n 1. kohdan 2. kappaleen (kaksi jaksoa) tai 5 §:n 2. kohdan (pidemmät tasoittumisjaksot) mukaisesti, säännöllinen työaika ei saa ylittää 126 tuntia kolmen viikon aikana.

Mikäli tällaiseen yhtä jaksoa pidempään tasoittumisjaksoon sisältyvällä kolmen viikon jaksolla tehdään ylitöitä siten, että jakson työaika ylittää 132 h 45 min, tulee tämän ylittävistä kolmen viikon jaksoon sisältyvistä työtunneista maksaa 100 %:lla korotettu palkka.

50 %:n ylityökynnys lasketaan kertomalla kolmen viikon jakson työaika (114 h 45 min) tasoittumisjaksoon sisältyvien jaksojen lukumäärällä. Näin saadusta tuntimäärästä vähennetään keskeytyspäivien ja arkipyhien tunnit 9 §:n 4. kohdan mukaisesti.

100 %:n ylityökynnys lasketaan kertomalla tasoittumisjaksoon sisältyvien jaksojen lukumäärä tuntimäärällä 132 h 45 min. Näin saadusta tuntimäärästä vähennetään keskeytyspäivien ja arkipyhien tunnit 9 §:n 4. kohdan mukaisesti.

4. YLITYÖN KORVAAMINEN KESKEYTYNEELLÄ JA ARKIPYHIÄ SISÄLTÄVÄLLÄ JAKSOLLA

Keskeytyneen ja arkipyhiä sisältävän jakson ylityökynnys määräytyy seuraavan taulukon mukaisesti:

YLITYÖKORVAUKSEN LASKEMINEN YHDEN JAKSON AIKANA

LASKENTA-PÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ	114 T 45 MIN 50 %:N YLI-TYÖKYNNYS	132 T 45 MIN 100 %:N YLI-TYÖKYNNYS
1	7.39	8.51
2	15.18	17.42
3	22.57	26.33
4	30.36	35.24
5	38.15	44.15
6	45.54	53.06
7	53.33	61.57
8	61.12	70.48
9	68.51	79.39
10	76.30	88.30
11	84.09	97.21
12	91.48	106.12
13	99.27	115.03
14	107.06	123.54
15	114.45	132.45

YLITYÖKORVAUKSEN LASKEMINEN KAHDEN JAKSON AIKANA

LASKENTA-PÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ	229 H 30 MIN 50 %:N YLI-TYÖKYNNYS	265 H 30 MIN 100 %:N YLI-TYÖKYNNYS
1	7.39	8.51
2	15.18	17.42
3	22.57	26.33
4	30.36	35.24
5	38.15	44.15
6	45.54	53.06
7	53.33	61.57
8	61.12	70.48
9	68.51	79.39
10	76.30	88.30
11	84.09	97.21
12	91.48	106.12
13	99.27	115.03
14	107.06	123.54
15	114.45	132.45
16	122.24	141.36
17	130.03	150.27
18	137.42	159.18
19	145.21	168.09
20	153.00	177.00
21	160.39	185.51
22	168.18	194.42
23	175.57	203.33
24	183.36	212.24
25	191.15	221.15
26	198.54	230.06
27	206.33	238.57
28	214.12	247.48
29	221.51	256.39
30	229.30	265.30

YLLÄTTÄVÄ KESKEYTYS

Työvuoroluettelon julkaisemisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot eivät muuta julkaistua listaa. Yllättävän poissaolopäivän työaika otetaan ylityölaskennassa huomioon siten kuin se on työvuorolistaan merkitty ja jakson ylityökynnystä ei muuteta.

Jakson sisälle ajoittuva palkaton poissaolo alentaa yllättävissä keskeytyksissä jakson säännöllistä työaikaa ja ylityökynnystä työvuorolistaan suunnitellun työajan mukaisesti.

Mikäli jakso keskeytyy työsuhteen päättymisen, lomauttamisen tai muun palkattoman jakson loppuun jatkuvan poissaolon vuoksi, lasketaan kesken jääneen jakson tosiasialliset työtunnit ja samalta ajalta tuntimäärä keskimääräisen päivittäisen työajan (7 h 39 min) perusteella. Keskimääräisen työajan ylittävät työtunnit korvataan tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti ylityönä.

Keskeytyksen ulkopuoliset arkipyhät alentavat 50 %:n ja 100 %:n ylityökynnystä keskimääräisen päivittäisen tuntimäärän verran.

5. YLITYÖN KORVAAMINEN MUUSSA KUIN JAKSOTYÖSSÄ

Työntekijälle, joka työskentelee 5 §:n 4. kappaleen mukaisessa työaikajärjestelmässä, maksetaan viikoittaisen ylityön viideltä ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Vuorokautisen ylityön korvaamisessa noudatetaan työaikalakia, kuitenkin siten, että milloin työntekijä on tehnyt viikoittaista ylityötä 5 tuntia, maksetaan tämän jälkeen tehtäviltä kaikilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Osa-aikaisella työntekijällä vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia 5 §:n 4. kappaleen mukaisessa työaikajärjestelmässä.

10 § ILTA-, YÖ-, LAUANTAI- JA SUNNUNTAITYÖ SEKÄ AATTOTYÖ

1. ILTATYÖ

Työstä, jota tehdään kello 18–22 välisenä aikana, maksetaan erillistä iltatyölisää. Iltatyölisä on 15 % tuntipalkasta laskettuna.

2. YÖTYÖ

Työstä, jota tehdään kello 22–7 välisenä aikana, maksetaan erillistä yötyölisää. Yötyölisä on jaksotyössä 40 % ja muutoin 30 % tuntipalkasta laskettuna tai aikakorvauksena 20 minuuttia tuntia kohti.

Paikallisesti voidaan sopia yötyölisästä niiltä tunneilta, jolloin työntekijä päivystää klo 22–07 välisenä aikana työpaikalla ja hänellä on tällöin tosiasiallinen mahdollisuus lepoon.

3. LAUANTAITYÖ

Arkilauantaina kello 06.00–24.00 tehdyiltä työtunneilta, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita ja lauantaiksi sattuvaa jouluaattoa, maksetaan erillinen 20 %:n suuruinen rahakorvaus tuntipalkasta laskettuna

4. SUNNUNTAITYÖ

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena kuukausipalkan ohella yksinkertainen tuntipalkka. Jos työ on ylityötä, on siitä lisäksi suoritettava ylityökorvaus.

Sunnuntai ja juhlapäivien lasketaan alkavan niitä edeltäneinä päivinä kello 24 ja päättyvän sunnuntaivuorokauden päättyessä eli kello 24.

5. AATTOTYÖ

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–24.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan erillinen 100 %:n suuruinen aattokorvaus, joka lasketaan 13 §:ssä tarkoitetusta tuntipalkasta.

11 § VARALLAOLO- JA HÄLYTYSTYÖ

1. Varallaolon osalta noudatetaan työaikalain säännöksiä, ellei jäljempänä olevista määräyksistä muuta johdu. *Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.*

   SOVELTAMISOHJE: *Vapaa-ajan käytölle aiheutuvilla rajoituksilla tarkoitetaan varallaolon arvioitua sijoittumista ja kestoa, lähtövalmiusaikaa sekä matkojen korvaamista, jotka on oltava työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa.*

2. Jos työntekijä on työnantajan määräyksestä työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä työnantajan osoittamassa päivystystilassa työvalmiudessa, ei sitä katsota varallaoloksi, vaan tämä aika luetaan kokonaisuudessaan työajaksi.

3. Jos työntekijän on sopimuksen mukaan oleskeltava omassa asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, on hänelle tällaisesta

varallaolosta maksettava korvaus puolesta asuntovarallaoloajasta joko rahana tai vastaavana vapaana.

4. Mikäli sunnuntaityökorvaukseen oikeuttavana aikana tapahtunut asuntovarallaolo korvataan lukemalla puolet varallaoloajasta työaikaan, maksetaan varallaolon näistä tunneista sunnuntaityökorvaus.

5. Jos työnantajan ja työntekijän kesken on sovittu varallaolosta, järjestetään vapaamuotoinen varallaolo pääsääntöisesti siten, että työntekijä voi valita liikkumisalueensa niin, että hänet voidaan kutsua työhön puhelimen tai muun vastaavan välineen välityksellä työnantajan edellyttämässä ajassa. Työntekijä on tällöin velvollinen pitämään mukanaan ja käytössä mukana kannettavan laitteen.

6. Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin pituinen yhtäjaksoinen varallaolosta vapaa-aika keskimäärin viikkoa kohden, ellei toisin sovita työnantajan ja työntekijän välillä.

7. Vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan työntekijälle tuntia kohden rahakorvaus, joka varallaolon *laatu* huomioon ottaen on *28–34 %* korottamattomasta tuntipalkasta laskettuna. Korvauksen suuruus riippuu mm. liikkumisalueen laajuudesta ja työpaikalle saapumisen enimmäisajasta.

8. Kalenterivuodessa *1 200* tuntia ylittävästä varallaolosta on sovittava työntekijän kanssa tuntirajan täytyttyä erikseen. Työnantaja ja työntekijä ovat velvollisia tarkistamaan toukokuun aikana siihen mennessä toteutuneet varallaolotunnit ja huomioimaan ne loppuvuoden varallaolon tuntimäärissä.

9. *Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus 28,50 euroa. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja ilman, että hän on sopinut varallaolosta tai tällaisesta työstä etukäteen.*

   Hälytysrahaan oikeuttavan työhön kutsumisen tulee edellyttää enintään kuuden tunnin kuluttua tapahtuvaa työhön saapumista. Tätä aikaa laskettaessa ei oteta mukaan yötunteja klo 22–06. Paikallisesti voidaan sopia toisin hälytysrahan määrästä ja aikarajoista.

10. Työntekijälle, jolle aiheutuu kustannuksia työhön saapumisesta varallaolotilanteesta tai hälytystyöhön maksetaan näistä suoranaisista vähimmäiskustannuksista korvaus. Olosuhteiden niin vaatiessa maksetaan myös paluumatkasta aiheutuneet kustannukset.

12 § PALKKAUS

Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen mukainen työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu palkkaryhmän mukaisesta palkasta ja siihen vaikuttavista erityistekijälisistä. Työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän tarkoituksena on maksaa vaativammasta työstä korkeampi palkka paikallisesti määriteltyjen erityistekijälisien perusteella.

PALKKARYHMÄ I

1. Työssä toimitaan perustason tehtävissä, joissa edellytetään riittäviä valmiuksia valvoa ja huolehtia potilaasta siten, ettei hänen tilansa kuljetuksen aikana odottamatta huonone, ja mahdollisuuksia aloittaa yksinkertaiset henkeä pelastavat toimenpiteet.

PALKKARYHMÄ II

2. Työssä toimitaan hoitotason tehtävissä, joissa edellytetään valmiuksia aloittaa potilaan hoito tehostetun hoidon tasolla ja toteuttaa kuljetus siten, että potilaan elintoiminnot voidaan turvata.

3. Työ molemmissa palkkaryhmissä edellyttää terveydenhuollon ammattihenkilön tutkintoa tai vastaavaa pätevyyttä ja tehtävän mahdollisesti edellyttämien yleisten tenttien suorittamista.

   Vailla työtehtävässä vaadittavaa koulutusta olevan työntekijän palkka saa olla enintään 8 % alempi kuin ko. palkkaryhmän vähimmäispalkka. Epäpätevyysalennusta puuttuvan koulutuksen vuoksi ei tehdä, jos puuttuva koulutus ei tosiasiassa vaikuta työntekijän työn vaativuuteen.

PALKAN MÄÄRÄYTYMINEN

4. Jos työtehtävän sisältö poikkeaa palkkaryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja palkkaryhmän töiden normaalista vaativuustasosta, palkan määrää voivat korottaa esimerkiksi seuraavat erityistekijät:

   - työnjohdolliset esimiestehtävät
   - työn edellyttämä kielitaito
   - työn edellyttämä lisäkoulutus
   - muut erityisvastuut tai lisätehtävät (esim. atk-huolto, autojen kunnossapito, erityinen koulutus- ja perehdyttämisvastuu, erityinen taloudellinen vastuu, kehittämistehtävät, erityinen vastuu kalustosta tai lääkehuollosta)

   Työnantajan on määriteltävä työpaikalla käytössä olevat tai sovellettavat erityistekijät ja niistä maksettavat lisät. Näistä on laadittava luettelo, joka on

kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. Uusista erityistekijöistä ja niistä maksettavista lisistä on tehtävä lisäys luetteloon viipymättä. Työpaikan erityistekijälisän voi poistaa vain, jos lisään oikeuttavaa tehtävää ei enää ole työpaikalla.

Erityistekijöistä ja niistä maksettavista lisistä on neuvoteltava luottamusmiehen kanssa vähintään kerran vuodessa, ellei paikallisesti sovita pidemmästä ajasta. Jos luottamusmiestä ei ole, neuvotellaan työntekijöiden kanssa yhdessä.

Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta lukien. Tehtävä ja lisävastuut otetaan vastaan vasta kun palkkaus on määritelty.

Palkan määrittely tehdään uudestaan myös, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu tilapäisesti vähintään neljän viikon ajaksi. Tämä ei kuitenkaan koske vuosilomasijaisuuksia.

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

5. Työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa hyvän työssä suoriutumisen, henkilökohtaisen osaamisen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Työntekijälle maksetaan vähintään henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaista osaa.

Henkilökohtaisen palkanosan perusteena voivat olla esim. työtulokset, työn sujuvuus ja tehokkuus, yhteistyökyky, joustavuus, kehittymiskyky ja -halu, huolellisuus, työkokemus ja sosiaaliset taidot sekä poikkeuksellisesti henkilöstön saatavuuteen liittyvät perusteet.

Henkilökohtaisen palkanosan maksuperusteet selvitetään henkilöstölle. Henkilökohtaisen palkanosan perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä.

Henkilökohtaista palkanosaa voidaan alentaa työtehtävän muuttuessa pysyvästi. Tällöin työntekijän palkka ei voi kuitenkaan laskea. Henkilökohtaista palkanosaa voidaan alentaa työntekijästä johtuvasta syystä vain poikkeuksellisesti, jos siihen on asiallinen ja painava syy.

Henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaisen takuun perusteella työntekijän henkilökohtaisen palkan on oltava 4 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 6 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta, 7 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 10 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta ja 10 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 13 prosenttia työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

PALVELUSVUOSIEN LASKEMINEN

6. Työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on vähintään 19 tuntia viikossa, kertyy palvelusvuosia ajasta, jonka hän 18 vuotta täytettyään on ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa vastaavalla ammattialalla tai tehtävissä, joista on olennaista hyötyä työntekijän nykyisten työsopimuksen mukaisten tehtävien suorittamisessa.

Työntekijälle, jonka työaika on keskimäärin alle 19 tuntia viikossa, kertyy tältä ajalta palvelusvuosia täyden ja tehdyn työajan suhteessa.

Palveluvuosia laskettaessa oikeuttaa tehtävässä vaadittu koulutustaso yhteen palvelusvuoteen, jos työntekijällä on 2. asteen tutkinto, kouluasteinen ammatillinen koulutus tai yksivuoinen opistoasteinen tutkinto. Jos työntekijällä on tehtävässä edellytetty ammattikorkeakoulututkinto tai vähintään kaksivuotinen tutkinto opistoasteisesta tai siihen rinnastettavasta oppilaitoksesta, oikeuttaa tämä kahteen palvelusvuoteen. Vaihtoehtoisesti työntekijällä on oikeus kerryttää palvelusvuodet työnteon puolelta, jos työntekijä on työskennellyt opiskeluaikana.

Sitä aikaa, jonka henkilö on ollut harjoittelijana tai oppilaana oman kehityksensä tai koulutuksensa vuoksi, ei lueta palvelusvuosia kerryttäväksi palvelusajaksi.

Työntekijän samana ajankohtana suorittamista eri palveluksista otetaan ainoastaan yksi palvelusuhde huomioon palvelusaikaa määrättäessä.

Jos palvelusaika ei ole yhtäjaksoinen, otetaan jokaisesta palvelusjaksosta huomioon vain täydet kuukaudet.

Jos työntekijän työnantaja vaihtuu kesken kuukauden, katsotaan palvelusjakso kuitenkin yhtäjaksoiseksi, jos työntekijä siirtyy ilman katkosta uuden työnantajan palvelukseen.

Palvelusvuosia laskettaessa vähennetään ne kalenteripäivät, joina työssäolo on ollut keskeytyneenä tai työnteko ei ole vielä alkanut.

PALVELUSAJAN VÄHENNYKSEKSI EI KUITENKAAN LUETA

- aikaa, jolloin työntekijälle on myönnetty palkkaetuja,
- vuosiloma-aikaa ja muita vuosilomalain tarkoittamia työssäolopäivien veroisia päiviä ja
- muuta työlomaa siltä osin kuin tämä ei saman kalenterivuoden aikana ylitä yhteensä 30 päivää edellyttäen, että työntekijä on ollut ko. vuotena työssä vähintään 30 päivää. Oikeus palvelulisään alkaa sitä seuraavan kalenterikuukauden alusta, jona palvelulisään oikeuttava aika on täyttynyt.

7. Työsopimusta tehtäessä työnantajan on pyydettävä selvitys työntekijän työkokemuksesta. Työntekijän on esitettävä työnantajan vaatima selvitys, jotta työkokemus huomioidaan palkkauksessa. Hyväksytty työkokemus todetaan työsopimuksessa.

   Jos työnantaja ei pyydä selvitystä, työntekijän esittämä työkokemus huomioidaan takautuvasti enintään 2 vuoden ajalta.

   Työkokemukseen perustuvat muutokset palkkaukseen tehdään seuraavan kalenterikuukauden alusta.

13 § TUNTIPALKAN LASKEMINEN

1. Lisä-, yli-, ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja aattotyöstä sekä varallaolosta maksettavaa korvausta laskettaessa käytettävä tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 163.

2. Osa-aikatyöntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla hänen sopimuksensa mukainen osa-aikapalkkansa luvulla, joka on laskettu siten, että hänen säännöllinen työaikansa jaetaan 5 §:n mukaisella säännöllisellä työajalla ja kerrotaan edellä tässä pykälässä sanotulla kuukausipalkan jakajalla.

14 § OSA-AIKATYÖNTEKIJÄN PALKKAUS

1. Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palkkaus määräytyy liitteen 2 mukaan.

15 § VAJAAN KUUKAUDEN PALKAN LASKEMINEN

1. Jos työntekijän palkka on laskettava kalenterikuukauden osalta, jokaista kalenteripäivää kohden lasketaan niin mones osa kuukausipalkasta kuin siinä kuukaudessa on päiviä.

2. Kun työntekijän työsuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää säännöllisen työajan palkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka 13 §:ssä mainitulla luvulla ja kertomalla se tehtyjen tuntien määrällä.

16 § PALKAN MAKSAMINEN

1. Jos ei toisin ole sovittu, työpalkka maksetaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Palkanmaksukausi on enintään kuukauden pituinen. Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työnantajan seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä tai viimeistään 14 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.

   Ellei toisin sovita, palkka kultakin kalenterikuukaudelta maksetaan sen viimeisenä päivänä.

2. Jollei toisin sovita lisä ja ylityökorvaukset sekä muuttuvat lisät maksetaan työaikajaksojen päättymistä lähinnä seuraavan kalenterikuukauden palkanmaksupäivänä ja työsuhteen päättyessä muun palkanmaksun yhteydessä.

3. Jos rahapalkka työsuhteen aikana tai sen päättyessä erääntyy pyhä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joulu tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä.

4. Rahapalkka maksetaan työntekijän osoittaman rahalaitoksen tilille. Maksu tai siirtomääräys on tällöin lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä.

5. Palkanmaksun yhteydessä annetaan palkansaajalle laskelma, jossa on selvitys palkan suuruudesta ja palkan pidätyksistä eri tarkoituksiin.

17 § MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS

Matkakustannusten korvaukset määräytyvät matkustusliitteen mukaisesti.

18 § VUOSILOMA

1. Päätoimisen työntekijän vuosilomaa annettaessa sekä lomapalkkaa tai lomakorvausta maksettaessa noudatetaan vuosilomalain säännösten lisäksi tässä pykälässä olevia määräyksiä. Työntekijän katsotaan olevan päätoiminen, mikäli hänen säännöllinen työaikansa on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

2. LOMAN ANTAMINEN

Ennen kuin työnantaja määrää loman ajankohdan, työntekijälle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi vuosiloman ajankohtaa koskevassa asiassa. Vuosilomasta annetaan 24 arkipäivää lomakaudella, muu osa lomakauden ulkopuolella, siten kuin vuosilomalaissa on säädetty.

Ilman työntekijän suostumusta ei lomaa tai sen osaa saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Työntekijän maanantaista perjantaihin kestävän vuosiloman jälkeinen lauantai ja sunnuntai ovat vapaapäiviä. Vastaavasti vähintään maanantaista lauantaihin kestävän vuosiloman jälkeinen sunnuntai on vapaapäivä.

Työntekijälle ilmoitetaan ennen vuosiloman alkamista, milloin hänen on palattava lomaltaan töihin, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

3. LOMAN PITUUDEN MÄÄRÄYTYMINEN

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika määräytyy työehtosopimuksen mukaisen palvelusajan perusteella seuraavasti:

A. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

B. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Tässä kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ei palvelussuhteen jatkumisaikaan lueta sitä aikaa, jolloin työ on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijä asevelvollisena on ollut suorittamassa vakituista palvelua tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta.

C. Työntekijälle annetaan lomaa kolme arkipäivää kutakin täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden milloin hän on ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa oman työnantajan palveluksessa välittömästi lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palveluaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta.

4. LOMAN PIDENNYS

Mikäli vuosilomasta osa järjestetään pidettäväksi muuna kuin vuosilomalaissa määrättynä lomakautena, annetaan loma tältä osin pidennettynä puolella. Pidennys myönnetään kuitenkin enintään työntekijän koko loman puolesta määrästä, niin että suurin mahdollinen pidennys voi olla neljäsosa koko lomasta. Puolia päiviä ei tätä lomaa myönnettäessä oteta huomioon. (enintään 9 arkipäivää).

Milloin tämän pykälän 3) b) tai c) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 24 (b kohta) tai 30 (c kohta) arkipäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin vähintään kuudella arkipäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta sekä oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta. (vähintään 6 arkipäivää).

Lomaan ei kuitenkaan myönnetä pidennystä, jos loma tai sen osa on loman ajankohdan vahvistamisen jälkeen työntekijän pyynnöstä siirretty pidettäväksi lomakauden ulkopuolella. Lomapidennyksen menetys ei koske 24 lomapäivää ylittävää loman osaa, jos työnantaja on määrännyt ilman työntekijän suostumusta myös 24 lomapäivää ylittävän lomanosan pidettäväksi lomakautena.

Saamatta jääneestä loman pidennyksestä ei suoriteta korvausta.

Loman pidennyspäivät voidaan vaihtaa rahaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

5. LOMA-AJAN PALKKA

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Mikäli työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityötä, on työntekijällä oikeus saada mainitusta työstä suoritettavaa rahakorvausta vastaava lisäys vuosiloma-ajan palkkaan.

> Edellä mainittua rahakorvausta vastaava lisäys otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityöstä maksetut korvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetusta varsinaisesta palkasta.

Työsuhteen päättyessä edellä mainittu lisäys otetaan huomioon vuosilomakorvausta laskettaessa edellä esitettyjen määräysten mukaisesti ja käyttäen laskelmissa sen lomanmääräytymisvuoden osan aikana maksettuja rahakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jonka aikana työntekijän työsuhde päättyy.

6.

1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk), ellei työnantaja päätä aikaisemmasta voimaantulosta (liite 9).

7. LOMARAHA

Lomaraha on 50 % vuosilomapalkasta ja se maksetaan työntekijän palattua työhön lomaltaan tai lomansa osalta viimeistään seuraavan palkanmaksun yhteydessä. Paikallisesti voidaan sopia toisin lomarahan maksuajankohdasta lomakauden aikana (toukokuu-syyskuu). Mikäli kuitenkin lomarahan tai sen osan maksaminen tuottaisi yritykselle suuria taloudellisia vaikeuksia, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan tai sen osan maksuajankohdan siirtämisestä enintään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahan tai sen osan maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä loppupalkan yhteydessä.

Maksettaessa lomakorvaus työsuhteen jatkuessa tai työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan lomarahaa vastaava korvaus siltä osin kuin lomarahaa ei ole hänelle aiemmin maksettu.

Lomarahaa tai vastaavaa korvausta ei suoriteta työntekijälle, joka on välittömästi

ennen loman alkamista tai työsuhteen päättymistä tai loman päätyttyä ollut työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä tai jättää irtisanomisajan noudattamatta. Lomarahaa tai vastaavaa korvausta ei makseta siinäkään tapauksessa, että työntekijä on irtisanottu työntekijästä johtuvasta syystä tai että työsopimus on purettu edellyttäen, että irtisanomista tai purkua ei todeta lainvastaiseksi.

Lomaraha voidaan vaihtaa vapaaksi, jos siitä 31.3. päättyneen lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä 30.4. mennessä. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken samalla kun vapaaksi vaihtamisesta sovitaan. Vapaan antamisessa noudatetaan vuosilomalain periaatteita ja vapaa rinnastetaan työssäoloon loman ansainnassa.

Lomarahavapaan ajalta maksetaan 18 §:n 5. kohdan mukainen vuosilomapalkka. Vapaaksi voidaan vaihtaa koko tai osa lomarahasta. Puolikkaat lomarahavapaapäivät pyöristetään ylöspäin. Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaa maksetaan vastaavana rahakorvauksena.

19 § SAIRAUSAJAN PALKKA

1. Mikäli tästä sopimuksesta ei muuta johdu työntekijän oikeus sairausajan palkkaan määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaisesti.

2. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ja joka asianmukaisesti hyväksytyllä lääkärintodistuksella on osoittanut olevansa kykenemätön suorittamaan työtään todetun sairauden tai tapaturman vuoksi, on oikeus, jollei tauti tai tapaturma ole sattunut oloissa, jotka työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan ovat esteinä samassa laissa säädetyn sairausajan palkan saamiseen, saada sairausloman aikana täysi palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta kalenterivuoden aikana.

   Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen työssäolo.

   ***SUOSITUS:** Mikäli työntekijälle voidaan järjestää sairausloman aikana hänen ammattitaitoaan vastaavaa mielekästä korvaavaa työtä, jota hän voi tehdä toipumistaan vaarantamatta, työnantaja ja työntekijät sopivat tällaisesta työnantajan tarjoamasta korvaavasta työstä.*

3. Mikäli työsuhde ei ole välittömästi ennen sairauslomaa keskeytymättä jatkunut vähintään yhtä kuukautta, on hänellä oikeus saman kalenterivuoden aikana saada hänelle myönnetyn sairausloman aikana sairausajan palkkana täysi palkka 14 kalenteripäivän ajalta.

4. Täydellä palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa, peruspalkan luonteisia palkanlisiä ja mahdollisia palvelulisiä tai, jollei näitä ole määritelty, sovittua kuukausipalkkaa. Osa-aikatyöntekijällä, jolle ei ole työsopimuksessa sovittu keskimääräistä työaikaa, sairausloma-ajan palkka määräytyy suunnitellun työvuoroluettelon mukaisesti ja sen jälkeiseltä ajalta kuuden viimeisen kuukauden aikana maksetun keskimääräisen palkan perusteella.

5. Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausloma ajan palkka 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.

   Edellä mainittua rahakorvausta vastaava lisäys otetaan huomioon sairausajan palkassa siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua sairausloma-ajan päiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä maksetut korvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetusta varsinaisesta palkasta.

6. Mikäli työntekijä sairastuu kesken työvuoron tai työpäivän, maksetaan hänelle tältä päivältä palkka työpalkkana ja sairausajan palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sairauspäivältä.

7. Jos työntekijä työnantajan työssä sattuneen tapaturman tai työstä aiheutuneen sairauden tahi ammattitaudin johdosta on tullut kykenemättömäksi suorittamaan työtään, on hänellä edellisestä poiketen oikeus saada sairauden kestäessä enintään 120 kalenteripäivän ajalta täysi palkka.

8. Jos työntekijä on oikeutettu saamaan tapaturma tai muuta korvausta, joka ei ole hänen itsensä kustantama, maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen mukaisesta sairausajan palkasta vain se osa, joka ylittää hänen saamansa muun edellä tarkoitetun korvauksen. Tämä määräys ei kuitenkaan koske haittarahaa, tapaturmavakuutuslain 20 §:ssä mainittuja lisiä ja korvauksia, elinkoron sijasta maksettavaa kertakaikkista tapaturmakorvausta eikä sellaista tapaturmaeläkettä tai elinkorkoa, jota työntekijä saa sellaisen tapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairasloman aiheuttajana.

9. Saadakseen edellä tässä pykälässä tarkoitetut sairausloma ajan palkkaedut, työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi on säädetty tai määrätty uhalla, että jos työnantaja asianomaisen työntekijän laiminlyönnin seurauksena menettää sille kuuluvan sairausvakuutuslakiin perustuvan etuuden, tämän pykälän mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä.

10. Milloin työntekijällä on oikeus saada työnantajalta *sairausajan* palkkaa, hänellä ei ole oikeutta saada samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa enempää kuin se määrä, millä päiväraha ylittää hänen saamansa

sairausajan palkan. Se osa päivärahasta, mitä ei ole suoritettava työntekijälle itselleen, maksetaan työnantajalle.

11. Sairausajan palkka voidaan maksaa täysimääräisenä, jos työntekijän työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkojen korvaamisesta valtion varoista annetun lain mukaan palkkaa vastaava korvaus. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että asianomistaja on ilmoittanut rikoksesta poliisille, vaatinut syytteen nostamista tai esittänyt asiassa rangaistusvaatimuksen eikä tätä toimenpidettä ole asianomistajarikoksen osalta myöhemmin peruutettu. Sairausajan palkka peritään takaisin, mikäli työnantajalle ei makseta edellä mainitun lain mukaista korvausta työntekijän laiminlyönnin vuoksi.

12. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka tartuntatautilain mukaan on määrätty olemaan poissa työstään, täyden ansionmenetyksen poissaolon ajalta.

13. Työntekijän on, ellei hänellä ole laillista estettä, viipymättä ilmoitettava sairastumisestaan työnantajalle tai tämän edustajalle sekä toimittamaan työnantajalle työnantajan hyväksymä lääkärintodistus tai muu todistus työkyvyttömyydestä.

Jos lääkärintodistusta ei ole saatavilla, työntekijä voi todistaa työkyvyttömyytensä myös sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan antamalla todistuksella enintään 3 päivää kestävässä poissaolossa.

Työntekijän on pyydettäessä esitettävä selvitys työnantajalle siitä, ettei hän ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa lääkärille. Selvitykseksi riittää yleinen tieto siitä, ettei lääkäriaikoja ole saatavilla.

20 § *PERHEVAPAAT*

1. Työntekijällä on oikeus saada äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata, siten kuin työsopimuslaissa on säädetty. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada äitiysvapaa-ajalta palkkaa siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä on määrätty.

2. Työntekijä saa raskauden ja synnytyksen vuoksi äitiysvapaata täysin palkkaeduin ajaksi, johon sisältyy vapaan alusta lukien 72 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työsuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta ja että hän toimittaa työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä kunnallisen äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta. Lisäksi hänen tulee toimittaa työnantajalle todistus sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:ssä sanotussa tarkastuksessa käytyään.

3. Jos raskaus on keskeytynyt aikaisemmin kuin 30–50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa ja työntekijän hakemuksesta sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha on myönnetty työntekijälle siten, että sen katsotaan kohdistuvan raskauden keskeytymispäivää välittömästi seuraaviin 100 arkipäivään, työntekijälle myönnetään äitiysvapaa alkavaksi synnytyspäivää seuraavasta päivästä lukien ja suoritetaan 2. kappaleessa mainittu palkkaus 72 synnytyspäivää seuraavalta arkipäivältä.

4. Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan äitiysvapaan päiväpalkkaa 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.

5. Täydellä palkalla tarkoitetaan 19 §:n 4. kappaleen mukaan laskettua palkkaa.

6. Äitiysvapaan myöntäminen ei vähennä työntekijän oikeutta saada muita työehtosopimukseen perustuvia etuuksia.

7. Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 6 ensimmäiseltä arkipäivältä. Isyysvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin 2., 4., 5., ja 6. kohdissa on todettu äitiysvapaan palkanmaksusta.

8. Työntekijä saa vapaata hänen äkillisesti sairastuneen alle kymmenen vuoden ikäisen tai vammaisen lapsensa hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi, enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tältä ajalta maksetaan työntekijälle täysi palkka kolmelta kalenteripäivältä.

   Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai että toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon taikka että kysymyksessä on yksinhuoltaja.

   Edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä työskentelee kodin ulkopuolella ja että molemmat vanhemmat eivät saa sanotunlaista vapautusta samanaikaisesti ja että sairastumisesta annetaan työnantajan hyväksymä luotettava selvitys.

   SIIRTYMÄSÄÄNNÖS: *1.8.2022 voimaan tulevan 20 §:n tekstejä noudatetaan niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulevia sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia muutoksia. Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain määräyksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.7.2022 voimassa ollutta työehtosopimuksen 20 §:ää.*

   1. *Työntekijällä on oikeus saada raskaus- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata, siten kuin työsopimuslaissa on*

säädetty. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä on määrätty.

2. *Työntekijä saa raskauden ja synnytyksen vuoksi raskausvapaata täysin palkkaeduin ajaksi, johon sisältyy vapaan alusta lukien 40 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työsuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta ja että hän toimittaa työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta.*

3. *Vanhempainvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Vanhempainvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin 2., 5., 6., 7. ja 8. kohdissa on todettu raskausvapaan palkanmaksusta.*

4. *Jos raskaus on keskeytynyt aikaisemmin kuin 30–50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa ja työntekijän hakemuksesta sairausvakuutuslain mukainen raskaus- ja vanhempainraha on myönnetty työntekijälle siten, että sen katsotaan kohdistuvan raskauden keskeytymispäivää välittömästi seuraaviin 100 arkipäivään, työntekijälle myönnetään raskaus- ja vanhempainvapaa alkavaksi synnytyspäivää seuraavasta päivästä lukien ja suoritetaan 2. kappaleessa mainittu palkka 40 + 32 synnytyspäivää seuraavalta arkipäivältä. Tässä kohdassa viitataan synnyttävään vanhempaan.*

5. *Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan raskaus- ja vanhempainvapaan päiväpalkkaa 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.*

6. *Täydellä palkalla tarkoitetaan 19 §:n 4. kappaleen mukaan laskettua palkkaa.*

7. *Raskaus- ja vanhempainvapaan myöntäminen ei vähennä työntekijän oikeutta saada muita työehtosopimukseen perustuvia etuuksia.*

8. *Mikäli päivärahoja ei makseta työntekijästä johtuvasta syystä, maksaa työnantaja vain päivärahan ja kiinteän palkan välisen erotuksen.*

21 § TILAPÄINEN POISSAOLO

1. Työntekijän työpäiväksi sattuva 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä ja lähiomaisen (aviopuoliso, pysyvästi samassa taloudessa elävä avopuoliso, parisuhdelain mukaisesti rekisteröidyt, vanhemmat, aviopuolison tai edellä

mainitunlaisen avo- tai muun puolison vanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

2. Kun työntekijä osallistuu lakisääteisiin, viranomaisten edellyttämiin tai työnantajan muutoin määräämiin tutkimuksiin tai tarkastuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä ja niihin kulunut aika lasketaan työajaksi.

3. Mikäli työntekijä joutuu todellisen tarpeen niin vaatiessa lääkärin määräämiin tutkimuksiin työaikanaan, järjestetään niitä varten vapautus työstä korkeintaan yhden työvuoron ajaksi. Tällaiseen tutkimukseen kulunutta aikaa ei teetetä takaisin. Vastaavanlainen vapautus työstä järjestetään sellaisen lääkärintarkastuksen ajaksi, joka on välttämätön sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamiseksi.

4. Reservin kertausharjoituksiin tai pelastuslain 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätylle työntekijälle suoritetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta palkka vähennettynä asianomaisella reserviläispalkan tai sitä vastaavan korvauksen määrällä.

5. Työntekijän osallistuminen esitutkintaan tai oikeudenkäyntiin asianomistajana tai todistajana on työaikaa, mikäli kyse on työtehtävissä sattuneesta rikosasiasta ja kuuleminen tai oikeudenkäynti sattuu työvuoron ajalle. Mikäli työntekijällä on oikeus saada ansionmenetyksen korvaus valtiolta, ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tältä osin.

   SUOSITUS: Mikäli kuuleminen tai todistaminen edellä mainitun kaltaisessa asiassa tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla, maksetaan työntekijälle korvauksena menetetystä vapaa-ajasta yksinkertainen tuntipalkka.

6. Työntekijä saa osallistua työaikana pidettäviin Tehy ry:n liittovaltuuston kokouksiin ja niihin hallituksen kokouksiin, joissa käsitellään tämän työehtosopimuksen sisältöä koskevia asioita. Tällaisen poissaolon ajalta ei työntekijän palkka ja muita etuja vähennetä.

7. Työntekijä saa vapaata hänen äkillisesti sairastuneen alle kymmenen vuoden ikäisen tai vammaisen lapsensa hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi, enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tältä ajalta maksetaan työntekijälle täysi palkka kolmelta kalenteripäivältä.

   Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että molemmat *huoltajat* ovat työssä tai että toisella *huoltajista* ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon taikka että kysymyksessä on yksinhuoltaja.

Sairastumisesta annetaan työnantajan hyväksymä luotettava selvitys. Työnantajalla on oikeus pyynnöstä saada selvitys siitä, että lapsen huoltajat eivät yhtäaikaisesti käytä edellä mainittua poissaolo-oikeuttaan.

22 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten, kuin siitä on kulloinkin keskusjärjestöjen välillä sovittu.

23 § LUOTTAMUSMIES

1. Luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin sovelletaan Hyvinvointiala HALI ry:n ja Sote ry:n välisiä Terveyspalvelualan henkilöstönedustajia koskevia sopimuksia.

2. Luottamusmiehiä ja varaluottamusmiehiä voidaan valita yrityksiin, joissa on vähintään kaksi työsuhteessa olevaa työntekijää. Vaali voidaan pitää myös työaikana ja -paikalla siten, että vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei häiritse toimintaa.

24 § KOULUTUS

1. Työnantajan järjestäessä itse työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä tämän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta työntekijälle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. *Työnantajan määräämä koulutus on työaikaa.*

   Työntekijälle annetaan työvuoron aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä, mahdollisuus valmistautua lääkehoidon osaamisen varmistamiseen.

   Perus- ja hoitotason tenttitilaisuudet *sekä lääkehoidon tentit* ovat työaikaa.

   SUOSITUS: Osapuolet suosittavat, että työnantaja järjestää työntekijälle vähintään 3 päivää ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta vuodessa.

   PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:
   Alueelliset ja valtakunnalliset perus- ja hoitotason tenttitilaisuudet mukaan lukien näyttökokeet eivät ole tässä pykälässä tarkoitettuja koulutustilaisuuksia, eivätkä ne näin ollen vähennä muuta koulutusta.

2. Terveydenhuollon ammattihenkilöllä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetun lain mukaisesti.

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti työnantaja huomioi myös pidempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuden osallistua täydennyskoulutukseen.

3. Työntekijälle annetaan tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta Tehyn osoittamalle ay-kurssille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta haittaa yrityksen toiminnalle. Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen työvuorolistan tekemistä.

25 § TYÖTURVALLISUUS JA TYÖVÄLINEET

1. Työntekijä on velvollinen työssään käyttämään työnantajan edellyttämää sekä tämän hankkimaa ja huoltamaa malliltaan tietynlaista tai yhdenmukaista suojavaatetusta. *Työnantaja vastaa asianmukaisen suojavaatetuksen hankinnasta.*

   Työnantaja hankkii työntekijälle korkeavartiset turvajalkineet ympärivuotiseen käyttöön. Vaihtoehtoisesti erikseen työntekijän kanssa sovittaessa, työntekijä hankkii jalkineet itse, jolloin työnantaja maksaa turvajalkineiden hinnan työntekijälle.

2. *Työnantaja vastaa suojavaatetuksen huollosta. Toissijaisesti työvaatteen huollosta voidaan sopia paikallisesti.*

3. *Vaarojen arvioinnista sovelletaan mitä työturvallisuuslainsäädännössä säädetään.*

   Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain 5 luvun 26 §:ssä säädettyjä asioita.

   Osapuolilla ei ole valvontavelvollisuutta 25 § 3.kohdan osalta.

26 § JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN

Työntekijän ja työnantajan näin sopiessa työnantaja tekee hänen kanssaan erikseen vahvistettua perintälomaketta käyttäen sopimuksen työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön jäsenmaksun perimisestä. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että työntekijän pyytäessä työnantaja perii jäsenmaksun palkasta.

PERINTÄMENETTELY ON SEURAAVA:

- Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työnantajalle ilmoitetun jäsenmaksun työntekijän palkanmaksun yhteydessä.
- Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut hänelle ilmoitetulle tilille annettujen ohjeiden mukaisesti perintäkausittain.

- Työnantaja tekee ammattijärjestölle seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä selvityksen koko edellisen vuoden aikana perityistä jäsenmaksuista. Jos jäsenmaksun perintä tapahtuu useammin kuin neljä kertaa vuodessa, työnantaja antaa lisäksi selvityksen viimeistään 15.8. kesäkuun loppuun mennessä perityistä jäsenmaksuista.
- Työnantaja antaa perityistä jäsenmaksuista tiedon työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
- Työnantaja antaa työntekijälle todistuksen jäsenmaksujen perinnästä kunkin vuoden verotusta varten.

27 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

Tämän työehtosopimuksen määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin paikallisen sopimisen menettelytapojen (Liite 8) mukaisesti.

28 § JATKUVA NEUVOTTELUMENETTELY JA TYÖRYHMÄT

Osapuolet pyrkivät jatkuvaan neuvottelumenettelyyn sopimuskauden aikana. Osapuolet asettavat seuraavat työryhmät:

Neuvotteluosapuolet perustavat palkkaustyöryhmän, joka aloittaa työskentelynsä 1.8.2022.

Palkkatasojen ja niissä olevien erojen selvittämiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet palkkaustyöryhmästä.

Neuvottelupöydässä on tunnustettu se tosiasia, että yksityisen ensihoidon palkat ovat jääneet huomattavasti jälkeen julkisen sektorin ensihoitajien palkkatasosta. Palkkaustyöryhmässä sovittavalla ensihoitopalvelualan pelastusohjelmalla turvataan työntekijöiden saatavuus.

Palkkaustyöryhmän tavoitteena on saavuttaa hyvinvointialueiden perus- ja hoitotason ensihoitajien tehtäväkohtaisten palkkojen taso (TVA-palkka tai uuden järjestelmän mukainen vastaava tasopalkka). Työryhmässä sovitaan tarkemmin korotusten tasoista ja ajankohdista sekä muista yksityiskohdista. Työryhmä tarkastelee palkkaerojen kaventumista ja sopii tarvittavista muutoksista.

Työryhmä ottaa huomioon, että yksityisen ensihoidon ja kuntasektorin palkkausjärjestelmät eroavat toisistaan työehtosopimusten rakenteellisista syistä johtuen.

Työryhmä huomioi työssään myös SOTE-sopimuksen palkkaustyöryhmän tulokset.

Työryhmän tavoitteena on saavuttaa hyvinvointialueiden palkkataso arviolta viimeistään vuoden 2029 aikana.

29 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1. Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa on työnantajan edustajan ja toisaalta työntekijän tai hänen edustajansa pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään erimielisyydet.

2. Mikäli erimielisyyksiä ei saada selvitettyä, erimielisyyskohdista on laadittava muistio, jossa on selvitettävä osapuolten kannanotot perusteluineen. Tämän jälkeen jompikumpi osapuoli voi siirtää asian tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten ratkaistavaksi.

3. Sopijapuolten väliset neuvottelut käydään niiden osapuolten kesken, joiden välillä erimielisyys vallitsee ja ne on aloitettava sekä käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen. Neuvotteluja koskeva vaatimus on jätettävä kirjallisesti, ellei tapauskohtaisesti toisin sovita. Neuvottelut katsotaan päättyneeksi sinä päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet, tai jompikumpi neuvotteluosapuoli on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa omalta osaltaan neuvottelut päättyneeksi. Jos sopijapuolten välisissä neuvotteluissa ei saavuteta yhteisymmärrystä, asia voidaan saattaa tuomioistuimen ratkaistavaksi.

4. Kannetta työtuomioistuimessa ei saa panna vireille ennen kuin on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetun tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten väliset neuvottelut.

30 § VOIMASSA OLEVAT PAREMMAT ETUUDET

1. Tällä työehtosopimuksella ei kenenkään työntekijän voimassa olevia työsuhteen ehtoja kokonaisuutena huononneta.

31 § TYÖRAUHAVELVOITE

1. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä, ei myöskään sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen solmimiseksi taikka uhata tällaisella toimenpiteellä.

2. Allekirjoittaneet järjestöt ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät työtaistelutoimenpiteitä eivätkä riko sopimuksen määräyksiä.

32 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

1. Tämä työehtosopimus on voimassa *1.5.2022–30.4.2024* välisen ajan jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole irtisanottu kirjallisesti kummaltakaan puolelta viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

2. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesitystä koskeva muistio toiselle sopijapuolelle.

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut on todettu jommankumman osapuolen toimesta päättyneiksi.

Helsingissä 28. päivänä kesäkuuta 2022
Hyvinvointiala HALI ry
Suomen Sairaankuljetusliitto SSK ry
TEHY ry

LIITE 1

ENSIHOITO-PALVELUALAN TYÖEHTO-SOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUS-PÖYTÄKIRJA

ALLEKIRJOITTANEET JÄRJESTÖT OVAT SOPINEET SEURAAVAA:

1. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.5.2022 ja päättyy 30.4.2024.

2. PALKAT

VUOSI 2022

YLEISKOROTUS

Työntekijöiden 31.8.2022 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.9.2022 lukien 2,0 %.

TAULUKKOKOROTUS

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.12.2022 lukien 1,0 %.

VUOSI 2023

YLEISKOROTUS

Työntekijöiden 31.5.2023 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.6.2023 lukien 1,9 %. Yleiskorotus määräytyy kuitenkin Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisesti, mikäli vuoden 2023 yleiskorotus on tätä suurempi.

TAULUKKOKOROTUS

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.10.2023 lukien 1,2 %. Taulukkokorotus määräytyy kuitenkin SOTE-sopimuksen vuoden 2023 palkkaohjelmakorotuksen mukaisesti, mikäli korotus on tätä suurempi.

3. TEKSTIMUUTOKSET

Työehtosopimuksen tekstit säilyvät ennallaan lukuun ottamatta seuraavia muutoksia:

6 § VAPAAPÄIVÄT JA LEPOAIKA

SUOSITUS: *6 § 3. kohta 3 kappale:*

Ruokataukoa ei sijoiteta työvuoron ensimmäisen tai viimeisen tunnin ajaksi, ellei muuta sovita.

11 § VARALLAOLO- JA HÄLYTYSTYÖ

LISÄTÄÄN UUSI MÄÄRÄYS 11 § 1. KOHTAAN:

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

> ***SOVELTAMISOHJE:*** *Vapaa-ajan käytölle aiheutuvilla rajoituksilla tarkoitetaan varallaolon arvioitua sijoittumista ja kestoa, lähtövalmiusaikaa sekä matkojen korvaamista, jotka on oltava työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa.*

11 § 7. KOHTA MUUTETAAN MUOTOON:

Vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan työntekijälle tuntia kohden rahakorvaus, joka varallaolon *laatu* huomioon ottaen on *28–34 %* korottamattomasta tuntipalkasta laskettuna. Korvauksen suuruus riippuu mm. liikkumisalueen laajuudesta ja työpaikalle saapumisen enimmäisajasta.

MUUTETAAN 11 § 8. KOHTA MUOTOON:

Kalenterivuodessa *1 200 tuntia* ylittävästä varallaolosta on sovittava työntekijän kanssa tuntirajan täytyttyä erikseen. Työnantaja ja työntekijä ovat velvollisia tarkistamaan toukokuun aikana siihen mennessä toteutuneet varallaolotunnit ja huomioimaan ne loppuvuoden varallaolon tuntimäärissä.

MUUTETAAN 11 § 9. KOHTA:

9. *Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus 28,50 euroa. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan suostumuksensa perusteella vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja ilman, että hän on sopinut varallaolosta tai tällaisesta työstä etukäteen.*

Hälytysrahaan oikeuttavan työhön kutsumisen tulee edellyttää enintään kuuden tunnin kuluttua tapahtuvaa työhön saapumista. Tätä aikaa laskettaessa ei oteta mukaan yötunteja klo 22–06. Paikallisesti voidaan sopia toisin hälytysrahan määrästä ja aikarajoista.

18 § VUOSILOMA

UUSI 6.KOHTA

1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk), ellei työnantaja päätä aikaisemmasta voimaantulosta (liite 9).

UUSI 7. KOHTA

Otsikon numero muuttuu: vanha 6. Lomaraha

MUUTETAAN MÄÄRÄYSTÄ:

Lomaraha on 50 % vuosilomapalkasta ja se maksetaan työntekijän palattua työhön lomaltaan tai lomansa osalta viimeistään seuraavan palkanmaksun yhteydessä. Paikallisesti voidaan sopia toisin lomarahan maksuajankohdasta lomakauden aikana (toukokuu-syyskuu). Mikäli kuitenkin lomarahan tai sen osan maksaminen tuottaisi yritykselle suuria taloudellisia vaikeuksia, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan tai sen osan maksuajankohdan siirtämisestä enintään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahan tai sen osan maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä loppupalkan yhteydessä.

19 § SAIRAUSAJAN PALKKA

19 § 2. KAPPALE:

Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen työssäolo.

19 § 2. KAPPALE:

SUOSITUS: *Mikäli työntekijälle voidaan järjestää sairausloman aikana hänen ammattitaitoaan vastaavaa mielekästä korvaavaa työtä, jota hän voi tehdä toipumistaan vaarantamatta, työnantaja ja työntekijät sopivat tällaisesta työnantajan tarjoamasta korvaavasta työstä.*

KIRJOITUSVIRHEEN KORJAUS: SAIRAUSAJAN PALKKA 19 § 10. KOHTA

20 § ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ HOITOVAPAA

POISTETAAN 20 § 1.-7. KAPPALEET JA KORVATAAN UUDELLA TEKSTILLÄ 1.8.2022 ALKAEN.

SIIRTYMÄSÄÄNNÖS: *1.8.2022 voimaan tulevan 20 §:n tekstejä noudatetaan niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulevia sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia muutoksia. Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain määräyksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.7.2022 voimassa ollutta työehtosopimuksen 20 §:ää.*

1. *Työntekijällä on oikeus saada raskaus- ja vanhempainvapaata sekä hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata, siten kuin työsopimuslaissa on säädetty. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä on määrätty.*

2. *Työntekijä saa raskauden ja synnytyksen vuoksi raskausvapaata täysin palkkaeduin ajaksi, johon sisältyy vapaan alusta lukien 40 arkipäivää. Palkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut työnantajan työsuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta ja että hän toimittaa työnantajalle viimeistään 70 päivää ennen laskettua synnytystä äitiysneuvolan tai lääkärin antaman todistuksen raskauden kestoajasta.*

3. *Vanhempainvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 32 ensimmäiseltä arkipäivältä. Vanhempainvapaan palkanmaksun*

edellytykset ovat samat kuin 2., 5., 6., 7. ja 8. kohdissa on todettu raskausvapaan palkanmaksusta.

4. *Jos raskaus on keskeytynyt aikaisemmin kuin 30–50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa ja työntekijän hakemuksesta sairausvakuutuslain mukainen raskaus- ja vanhempainraha on myönnetty työntekijälle siten, että sen katsotaan kohdistuvan raskauden keskeytymispäivää välittömästi seuraaviin 100 arkipäivään, työntekijälle myönnetään raskaus- ja vanhempainvapaa alkavaksi synnytyspäivää seuraavasta päivästä lukien ja suoritetaan 2. kappaleessa mainittu palkka 40 + 32 synnytyspäivää seuraavalta arkipäivältä. Tässä kohdassa viitataan synnyttävään vanhempaan.*

5. *Jos työntekijän työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan raskaus- ja vanhempainvapaan päiväpalkkaa 18 §:n 5. kappaleen toisen alakappaleen määräysten mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla.*

6. *Täydellä palkalla tarkoitetaan 19 §:n 4. kappaleen mukaan laskettua palkkaa.*

7. *Raskaus- ja vanhempainvapaan myöntäminen ei vähennä työntekijän oikeutta saada muita työehtosopimukseen perustuvia etuuksia.*

8. *Mikäli päivärahoja ei makseta työntekijästä johtuvasta syystä, maksaa työnantaja vain päivärahan ja kiinteän palkan välisen erotuksen.*

~~21~~ 24 § TILAPÄINEN POISSAOLO

OTSIKON NIMEN MUUTOS JA OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

1. ~~3~~. Työntekijän työpäiväksi sattuva 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkimispäivä ja lähiomaisen (aviopuoliso, pysyvästi samassa taloudessa elävä avopuoliso, parisuhdelain mukaisesti rekisteröidyt, vanhemmat, aviopuolison tai edellä mainitunlaisen avo- tai muun puolison vanhemmat, lapset, veljet ja sisaret) hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

2. ~~4.~~ Kun työntekijä osallistuu lakisääteisiin, viranomaisten edellyttämiin tai työnantajan muutoin määräämiin tutkimuksiin tai tarkastuksiin, järjestetään niitä varten vapautus työstä ja niihin kulunut aika lasketaan työajaksi.

3. ~~5~~. Mikäli työntekijä joutuu todellisen tarpeen niin vaatiessa lääkärin määräämiin tutkimuksiin työaikanaan, järjestetään niitä varten vapautus työstä korkeintaan yhden työvuoron ajaksi. Tällaiseen tutkimukseen kulunutta aikaa ei teetetä takaisin. Vastaavanlainen vapautus työstä järjestetään sellaisen lääkärintarkastuksen ajaksi, joka on välttämätön sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamiseksi.

4. ~~6.~~ Reservin kertausharjoituksiin tai pelastuslain 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätylle työntekijälle suoritetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta palkka vähennettynä asianomaisella reserviläispalkan tai sitä vastaavan korvauksen määrällä.

5. ~~7.~~ Työntekijän osallistuminen esitutkintaan tai oikeudenkäyntiin asianomistajana tai todistajana on työaikaa, mikäli kyse on työtehtävissä sattuneesta rikosasiasta ja kuuleminen tai oikeudenkäynti sattuu työvuoron ajalle. Mikäli työntekijällä on oikeus saada ansionmenetyksen korvaus valtiolta, ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tältä osin.

   SUOSITUS: Mikäli kuuleminen tai todistaminen edellä mainitun kaltaisessa asiassa tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla, maksetaan työntekijälle korvauksena menetetystä vapaa-ajasta yksinkertainen tuntipalkka.

6. ~~8.~~ Työntekijä saa osallistua työaikana pidettäviin Tehy ry:n liittovaltuuston kokouksiin ja niihin hallituksen kokouksiin, joissa käsitellään tämän työehtosopimuksen sisältöä koskevia asioita. Tällaisen poissaolon ajalta ei työntekijän palkka ja muita etuja vähennetä.

7. ~~9.~~ Työntekijä saa vapaata hänen äkillisesti sairastuneen alle kymmenen vuoden ikäisen tai vammaisen lapsensa hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi, enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tältä ajalta maksetaan työntekijälle täysi palkka kolmelta kalenteripäivältä.

   Palkkauksen suorittamisen edellytyksenä on, että molemmat *huoltajat* ovat työssä tai että toisella *huoltajista* ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon taikka että kysymyksessä on yksinhuoltaja.

   Sairastumisesta annetaan työnantajan hyväksymä luotettava selvitys. Työnantajalla on oikeus pyynnöstä saada selvitys siitä, että lapsen huoltajat eivät yhtäaikaisesti käytä edellä mainittua poissaolo-oikeuttaan.

~~22 21 §~~ RYHMÄHENKIVAKUUTUS

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

~~23 22 §~~ LUOTTAMUSMIES

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

24 ~~23~~ § KOULUTUS

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

LISÄTÄÄN 24 § 1. KOHTAAN:
Työnantajan määräämä koulutus on työaikaa.

LISÄTÄÄN MÄÄRÄYS 24 § 1. KOHTA.:
Työntekijälle annetaan työvuoron aikana sellaisena työnjohdon määräämänä aikana, jolloin se kunkin työntekijän osalta työtä haittaamatta käy päinsä, mahdollisuus valmistautua lääkehoidon osaamisen varmistamiseen.

Perus- ja hoitotason tenttitilaisuudet sekä lääkehoidon tentit ovat työaikaa.

25 § TYÖTURVALLISUUS JA TYÖVÄLINEET

OTSIKON NIMEN MUUTOS JA OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

1. KOHTA 1. KAPPALE (ENT. 24 § 1. KOHTA 1. KAPPALE): LISÄTÄÄN VIRKE:
Työnantaja vastaa asianmukaisen suojavaatetuksen hankinnasta.

25 § 2. KOHTAAN (ENT.24 § 2.KOHTA) LISÄTÄÄN VIRKE JA MUUTETAAN MÄÄRÄYSTÄ:
Työnantaja vastaa suojavaatetuksen huollosta. Toissijaisesti työvaatteen huollosta voidaan sopia paikallisesti.

UUSI 25 § 3. KOHTA
Vaarojen arvioinnista sovelletaan mitä työturvallisuuslainsäädännössä säädetään.

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain 5 luvun 26 §:ssä säädettyjä asioita.

Osapuolilla ei ole valvontavelvollisuutta 25 § 3.kohdan osalta.

26 § JÄSENMAKSUJEN PERIMINEN

OTSIKON NIMEN MUUTOS JA OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU.

Entinen 24 § 9. kohta.

27 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

LISÄTÄÄN UUSI 27 §:

Tämän työehtosopimuksen määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin paikallisen sopimisen menettelytapojen (Liite 8) mukaisesti.

~~28~~ ~~25~~ § JATKUVA NEUVOTTELUMENETTELY JA TYÖRYHMÄT

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PALKKAUSTYÖRYHMÄSTÄ

Neuvotteluosapuolet perustavat palkkaustyöryhmän, joka aloittaa työskentelynsä 1.8.2022.

Palkkatasojen ja niissä olevien erojen selvittämiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet palkkaustyöryhmästä.

Neuvottelupöydässä on tunnustettu se tosiasia, että yksityisen ensihoidon palkat ovat jääneet huomattavasti jälkeen julkisen sektorin ensihoitajien palkkatasosta. Palkkaustyöryhmässä sovittavalla ensihoitopalvelualan pelastusohjelmalla turvataan työntekijöiden saatavuus.

Palkkaustyöryhmän tavoitteena on saavuttaa hyvinvointialueiden perus- ja hoitotason ensihoitajien tehtäväkohtaisten palkkojen taso (TVA-palkka tai uuden järjestelmän mukainen vastaava tasopalkka). Työryhmässä sovitaan tarkemmin korotusten tasoista ja ajankohdista sekä muista yksityiskohdista. Työryhmä tarkastelee palkkaerojen kaventumista ja sopii tarvittavista muutoksista.

Työryhmä ottaa huomioon, että yksityisen ensihoidon ja kuntasektorin palkkausjärjestelmät eroavat toisistaan työehtosopimusten rakenteellisista syistä johtuen.

Työryhmä huomioi työssään myös SOTE-sopimuksen palkkaustyöryhmän tulokset.

Työryhmän tavoitteena on saavuttaa hyvinvointialueiden palkkataso arviolta viimeistään vuoden 2029 aikana (Liite 10).

~~29~~ ~~26~~ § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

~~30~~ ~~27~~ § VOIMASSA OLEVAT PAREMMAT ETUUDET

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

~~31~~ ~~28~~ § TYÖRAUHAVELVOITE

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

~~32~~ ~~29~~ § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

OTSIKOINNIN NUMERO MUUTTUU

1. Tämä työehtosopimus on voimassa *1.5.2022–30.4.2024* välisen ajan jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä ole irtisanottu kirjallisesti kummaltakaan puolelta viimeistään kuukautta ennen päättymistä.

Helsingissä 28. päivänä kesäkuuta 2022
Hyvinvointiala HALI ry
Suomen Sairaankuljetusliitto SSK ry
TEHY ry

LIITE 2

OSA-AIKATYÖTÄ SUORITTAVIEN TYÖNTEKIJÄIN SUHTEELLISET PALKKANORMIT

OSA-AIKATYÖN PITUUS PROSENTTEINA SÄÄNNÖLLISEN TÄYDEN TYÖAJAN PITUUDESTA	PALKKA PROSENTTEINA TÄYTTÄ TYÖAIKAA TEKEVÄN PALKASTA
100 %	100 %
90	90
80	80
70	70
63	63
62	62
61	61
60	60
59	59
58	58
57	57
56	56
55	55
54	54
53	53
52	52
51	51
50	50
49	50
48	49

OSA-AIKATYÖN PITUUS PROSENTTEINA SÄÄNNÖLLISEN TÄYDEN TYÖAJAN PITUUDESTA	PALKKA PROSENTTEINA TÄYTTÄ TYÖAIKAA TEKEVÄN PALKASTA
47	49
46	48
45	48
44	47
43	46
42	45
41	44
40	43
39	42
38	41
37	40
36	39
35	38
34	37
33	36
32	35
31	34
30	33
29	32
28	32
27	31
26	30
25	30
24	29
23	28
22	27
21	27
20	26
19	25
18	24
17	24
16	23
15	22
14	21
13	20

OSA-AIKATYÖN PITUUS PROSENTTEINA SÄÄNNÖLLISEN TÄYDEN TYÖAJAN PITUUDESTA	PALKKA PROSENTTEINA TÄYTTÄ TYÖAIKAA TEKEVÄN PALKASTA
12	20
11	19
10	18
9	16
8	15
7	13
6	11
5	10

LIITE 3

MATKUSTUSLIITE

1 § YLEISTÄ

1. Työntekijälle maksetaan työnantajan määräyksestä tehdystä matkasta aiheutuneista ylimääräisistä kustannuksista korvauksena majoituskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumiskorvausta ja yömatkarahaa.

2 § TYÖ JA SAIRAANKULJETUSMATKAT

1. Työntekijän matka asunnosta työpaikkaan ja takaisin ei oikeuta tässä matkustusliitteessä tarkoitettuihin korvauksiin.

2. Ensihoitopalveluun ja siirtokuljetuksiin liittyvistä matkoista, joita jäljempänä kutsutaan sairaankuljetusmatkaksi, suoritetaan korvauksia siten kuin jäljempänä 3 §:ssä on mainittu. Sairaankuljetusmatkaan rinnastetaan myös muut tavanomaisiin työtehtäviin liittyvät matkat, kuten esim. auton huoltomatka.

3. Muusta kuin edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetusta työmatkasta, jota jäljempänä kutsutaan työmatkaksi, suoritetaan jäljempänä 4 §:ssä mainitut kustannusten korvaukset.

3 § KOTIMAAN SAIRAANKULJETUSMATKA

1. Sairaankuljetusmatka luetaan kokonaisuudessaan työaikaan kuuluvaksi.

2. Sairaankuljetusmatkalta maksetaan ateriakorvaus. Ateriakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että sairaankuljetusmatka kestää vähintään 7 tuntia ja se ulottuu vähintään 150 kilometrin etäisyydelle pysyväisluonteisesta toimipaikasta, asunnosta tai tavanomaisesta ruokailupaikasta ja että työntekijä joutuu matkan aikana aterioimaan omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan.

   Tavanomainen ruokailupaikka on asemapaikan lisäksi asemapaikan läheisyydessä sijaitseva henkilöstön vakituisessa käytössä oleva ruokailupaikka. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään.

   Ateriakorvausta on haettava kahden kuukauden kuluessa aterioinnista. Työnantajan on annettava selkeät ohjeet ateriakorvauksen hakemiseksi.

3. Ateriakorvaus on kulloinkin voimassa olevan Verohallituksen päätöksen verotuksessa verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä olevan alemman enimmäismäärän suuruinen.

4. Lisäksi jos sairaankuljetusmatka ulottuu vähintään 150 kilometrin päähän sekä pysyväisluonteisesti toimipaikasta että asunnosta toisen kunnan alueelle ja matka kestää vähintään 10 tuntia, maksetaan kulloinkin voimassa olevan edellä mainitun päätöksen enimmäismäärän mukainen osapäiväraha. Osapäivärahan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä vastaa myös toisen ateriansa kustannuksista itse.

5. Jos työntekijä joutuu yöpymään muualla kuin asunnossaan sairaankuljetusmatkan aikana, maksetaan työntekijälle päiväraha edellä mainitun päätöksen enimmäismäärän mukaisesti. Päiväraha maksetaan ateriakorvauksen ja osapäivärahan asemasta. Matkan tulee tällöin täyttää muutoin päivärahan saamisen edellytykset.

6. Sairaankuljetusmatkalta suoritetaan majoittumiskorvausta, mikäli työntekijä on majoituspaikkakunnalla klo 21.00 ja 7.00 välisenä aikana vähintään 4 tuntia tai hän on ollut matkalla tai toimessaan muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua. Majoittumiskorvauksen sijasta ja samoin myöntämisperustein, voidaan maksaa em. enimmäismäärän suuruinen yömatkaraha. Majoittumispaikasta ja maksettavista korvauksista sovitaan etukäteen työnantajan ja työntekijän kesken. Muissa tapauksissa noudatetaan edellä mainitun Verohallituksen päätöksen enimmäismäärien mukaista korvausta.

4 § ULKOMAAN SAIRAANKULJETUSMATKA

MATKA-AIKA JA SEN KORVAAMINEN

Sairaankuljetukseen liittyvä matka-aika luetaan kokonaisuudessaan työaikaan kuuluvaksi auton kuljettajalle ja mukana olevalle työntekijälle. Myös kohteessa oloaika luetaan työajaksi, sikäli kuin aikaa on pidettävä työsuorituksena.

Siitä osasta perilläoloaikaa, jota ei voida pitää työsuorituksena, maksetaan työntekijälle työehtosopimuksen 11 §:n 7. kohdan mukainen varallaolokorvaus.

MUUT KORVAUKSET

Tämän lisäksi maksetaan korvauksena matkakustannusten korvausta, majoittumiskorvausta, päivärahaa ja / tai ateriakorvausta niiden ehtojen ja sen mukaan kuin kulloinkin voimassa olevat Verohallituksen päätöksen enimmäismäärät edellyttävät.

Ulkomaan matkan suorittaminen edellyttää työntekijän suostumusta.

5 § TYÖMATKA

1. Säännöllisen päivittäisen työajan ulkopuolella suoritetusta työmatkasta luetaan työajaksi vain työn tekemiseen käytetty aika.

2. Työmatkalta työnantaja suorittaa korvauksena matkakustannuskorvausta, päivärahaa, ateriakorvausta ja majoittumiskorvausta siten kuin kulloinkin voimassa oleva edellä mainittu Verohallituksen päätöksen enimmäismäärät edellyttävät. Majoittumiskorvauksen sijasta ja samoin myöntämisperustein, voidaan maksaa myös yömatkaraha.

LIITE 4

LUOTTAMUS-MIESSOPIMUS

JOHDANTO

1. Luottamusmiesjärjestelmä on työehtosopimusjärjestelmän osa-alue, jonka tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten asianmukaista toteuttamista ja käytäntöön soveltamista. Sillä pyritään ratkaisemaan työnantajan ja työntekijöiden välille sopimusten soveltamisesta ja tulkinnasta syntyvät erimielisyydet tarkoituksenmukaisella ja nopealla tavalla. Keskeisinä asioina siihen kuuluvat myös työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien työsuhteisiin liittyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

2. Tarkoituksenmukaisesti järjestetty ja hoidettu paikallinen neuvottelumenettely vähentää yrityksen ja työntekijöiden välisiä sekä työntekijöiden keskinäisiä kitkatekijöitä ja voi siten huomattavasti edistää sekä yrityksen tavoitteiden saavuttamista että työntekijöiden turvallisuuden ja viihtyvyyden lisääntymistä. Paikallinen neuvottelumenettely voi muodostua myös hyödylliseksi molempiin suuntiin toimivaksi informaatiokanavaksi henkilöstökysymyksissä ja siten toimia osana yrityksen informaatio- ja osallistumisjärjestelmää.

3. Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan luottamusmiessopimuksen:

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA JA SITOVUUS

1. Tämä luottamusmiessopimus sitoo työehtosopimuksen *soveltamisalalla* olevia työnantajia ja työntekijöitä.

2 § LUOTTAMUSMIES

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden tämän pykälän 2., 3. ja 4. kappaleiden mukaisesti valitsemaa pääluottamusmiestä, varapääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.

2. Pääluottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimusalan kattavaa yrityskohtaista luottamusmiestä, jonka toimintapiirissä on useita

toimintayksikkökohtaisia luottamusmiehiä.

3. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat saman työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työehtosopimuksen osapuolena olevaan liittoon tai yhdistykseen järjestäytyneet työntekijät.

4. Suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen on oikeus valita tämän sopimuksen tarkoittamia eri luottamusmiehiä sen itsenäisiin alueellisiin tai toiminnallisiin yksiköihin. Yrityskohtaisesti sovitaan Tehy ry:n tai Tehy ry:n valtuuttaman luottamusmiehen/pääluottamusmiehen kanssa luottamusmiesten lukumäärä, toimintaedellytykset ja toiminta-alue ottaen huomioon työntekijöiden lukumäärä, yrityksen laajuus ja toimipisteiden etäisyys sekä niiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata työntekijät. Lisäksi otetaan huomioon yrityksen yhteistoimintajärjestelmä. Ellei luottamusmiesten lukumäärästä, toimintaedellytyksistä ja toiminta-alueesta päästä sopimukseen, asia siirretään liittojen ratkaistavaksi.

5. Milloin yrityksen eri työpaikkoja varten on valittu useampia luottamusmiehiä, voidaan yrityskohtaisesti sopia siitä, että joku luottamusmiehistä toimii työntekijöiden edustajana käytäessä paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa silloin, kun asia koskee kaikkia yrityksen eri työpaikkoja. Tällaisessa tapauksessa työnantajalle ilmoitetaan, kuka luottamusmiehistä hoitaa tällaisia tehtäviä.

6. Elleivät liitot toisin sovi, voidaan edellä 1. kappaleessa mainitulle pääluottamusmiehelle sekä 2., 3. ja 4. kappaleissa mainituille luottamusmiehille valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

7. Edellä 4. kappaleessa mainitut osapuolet voivat sopia alakohtaisesti, milloin se paikallisen neuvottelumenettelyn onnistumisen ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, luottamusmiesten valinnasta yritysten osastoihin (osastokohtainen luottamusmies). Tällöin sopimuksessa tulee määritellä luottamusmiehen valintaa, oikeudellista asemaa, tehtäviä, toimintavapautta, ansion ja matkakustannusten korvaamista sekä neuvottelujärjestystä koskevat sopimusehdot, mikäli ne poikkeavat tästä sopimuksesta.

8. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla asianomaisen yrityksen tai työpaikan työntekijä, joka työskentelee ao. työehtosopimuksen soveltamisalalla ja on tämän työehtosopimukseen sidotun työntekijäjärjestön jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

9. Yrityksen tai sen toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan

luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen tai sen toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

10. Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta pyydettäessä kirjallisena tieto siitä, kuka toimii työnantajan edustajana hänen edustamansa henkilöstöryhmän osalta.

3 § LUOTTAMUSMIEHEN VALITSEMINEN

1. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla ja tällöin kaikille järjestäytyneille työntekijöille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. *Vaali voidaan pitää myös työaikana ja työpaikalla siten, että vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei häiritse toimintaa*. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan mahdollinen varaluottamusmies. Vaalien toimittamiseen näiltä kulunut välttämätön aika luetaan luottamusmiestehtäviin käytetyksi ajaksi.

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle luottamusmiesjärjestön antamin valtuuksin.

3. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

4 § LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖNANTAJAN YHTEISTYÖ

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*

5 § LUOTTAMUSMIEHEN TYÖSUHDE

1. Luottamusmiehen tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on tässä sopimuksessa sovittu niistä luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohden luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei *luottamusmiestehtävän takia* saa siirtää *alempipalkkaiseen* työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää *vähemmän vaativaan* työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. 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.*

5. Työstään täysin vapautetun pääluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

6. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamusmies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.

7. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1. momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan työntekijäjärjestön toimesta.

8. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain määräyksiä.

9. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

10. Kohtien 1–9 määräyksiä on sovellettava myös asianmukaisesti ehdolle asetettuun luottamusmies- tai pääluottamusmiesehdokkaaseen, josta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa luottamusmieheksi tai pääluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen. Kyseisiä määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmies- tai pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

11. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös työntekijäliitolle.

12. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

13. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli sopimusten tarkoittaman luottamusmiehen työsopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

6 § LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä.

3. Luottamusmiehen tehtävänä on *yhdessä työnantajan ja muiden työntekijöiden kanssa* myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvotteluja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

7 § LUOTTAMUSMIEHEN OIKEUS SAADA TIETOJA

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

2. Ao. luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

   A. työntekijän suku- ja etunimet sekä toimipiste

   B. uusien työntekijöiden työsuhteiden alkamispäivä

   C. tiedot irtisanotuista, lomautetuista ja osa-aikaistetuista työntekijöistä

   D. tiedot opiskelijoista, harjoittelijoista ja vuokratyövoiman käytöstä

   E. tiedot määräaikaisista työsuhteista, työsuhteen sovittu kesto sekä määräaikaisuuden peruste

   F. vaativuusryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu, erityistekijälisän saajien lukumäärä, erityistekijälisien *euro-määrät* ja jakautuminen eri ammattinimikkeiden välillä

   G. koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä, myös työhön kutsuttavat ja muu tilapäinen henkilöstö

   Luottamusmiehellä on oikeus saada edellä mainitut tiedot kaksi kertaa vuodessa, kuitenkin uusien työntekijöiden osalta neljännesvuosittain.

3. Luottamusmiehellä on oikeus saada kaikki tarpeelliset paikallisen sopimisen neuvotteluihin liittyvät tiedot kirjallisesti hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista sekä oikeus saada pyytämiään lisätietoja.

4. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

5. Uudelle luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys työpaikalla käytössä olevasta palkkausjärjestelmästä.

6. Mikäli yrityksessä on edellä 2 §:n perusteella valittu useampia luottamusmiehiä, sovitaan liittojen kesken niistä periaatteista, millä tiedot eri luottamusmiesten kesken jaetaan.

7. Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lainsäädännön tarkoittamalla luottamusvaltuutetulla perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

8. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 § LUOTTAMUSMIEHELLE MYÖNNETTÄVÄ VAPAUTUS TYÖSTÄ

1. Luottamusmiehelle varataan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Riittävyyttä arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, yrityksen yhteistoimintajärjestelmä, yhteistoiminnan laajuus sekä yritystoiminnan henkilöstön asemaan aiheuttamat muutokset. Ellei syytä muuhun arviointiin ole, luottamusmiehelle annetaan vapautusta edustettujen työntekijöiden lukumäärästä riippuen seuraavaa:

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	VAPAUTUKSEN MÄÄRÄ T./3 VKO
5–*25*	*3–7*
26–49	*8–11*
50–99	*11–15*
100–199	*14–18*
200–299	*18–21*
300–499	*22–27*
500 tai yli	*27–32*

2. Pääluottamusmiehelle järjestetään tehtäviensä hoitamista varten tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstä.

   Pääluottamusmies on kokonaan vapautettu työstään, jos edustettavien työntekijöiden lukumäärä on vähintään 800, elleivät työnantaja ja pääluottamusmies yhteisesti muuta sovi.

   Pääluottamusmiehen ajankäyttö on vähintään luottamusmiehen ajankäytön suuruinen. Edustettavien työntekijöiden lukumäärän lisäksi on huomioitava pääluottamusmiehen toimialueen laajuus ja aidon neuvottelutoiminnan mahdollistaminen. Jos luottamusmies toimii myös pääluottamusmiehenä ja/tai työsuojeluvaltuutettuna, otetaan tämä lisäävänä tekijänä huomioon työssä vapautuksen määrää arvioitaessa.

3. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

4. Vapautusaika on merkittävä työvuoroluetteloon.

9 § ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

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

2. Luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta luottamusmiestehtävistä hänen työpaikkansa työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (1.8.2020 alkaen) seuraavasti:

   Luottamusmiesten ja pääluottamusmiesten korvauksia korotetaan 5 % pyöristettynä lähimpään euroon tai vähintään alla olevien taulukoiden mukaisesti.

   Lukuun ottamatta alinta porrasta, jossa korotukset 5–11 %, niin kaikki korotukset 8 %.

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	EUROA/KK
5–*25*	*62*
26–50	*65*
51–100	*70*
101–150	*82*
151–200	*93*
201–299	*122*
300 tai yli	*139*

Luottamusmiesten ja pääluottamusmiesten korvauksia korotetaan 1.10.2022 ja 1.6.2023 lukien alla olevien taulukoiden mukaisesti.

1.10.2022 lukien

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	*EUROA/KK*
5–25	*64*
26–50	*68*
51–100	*73*
101–150	*85*
151–200	*97*
201–299	*127*
300 tai yli	*145*

1.6.2023 lukien

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	EUROA/KK
5–25	*67*
26–50	*71*
51–100	*77*
101–150	*88*
151–200	*101*
201–299	*132*
300 tai yli	*151*

1. Pääluottamusmiehelle maksetaan vastaavasti hänen toimialueellaan olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Lukuun ottamatta alinta porrasta, jossa korotukset 5–10,1 %, niin kaikki korotukset 8 %.

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	EUROA/KK
5–*50*	*78*
51–100	*81*
101–150	*98*
151–200	*109*
201–299	*133*
300 tai yli	*145*

1.10.2022 lukien

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	EUROA/KK
5–50	*81*
51–100	*84*
101–150	*102*
151–200	*113*
201–299	*138*
300 tai yli	*151*

1.6.2023 lukien

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ	EUROA/KK
5–50	*84*
51–100	*88*
101–150	*106*
151–200	*118*
201–299	*144*
300 tai yli	*157*

3. Korvausta ei makseta varaluottamusmiehelle. Varaluottamusmiehen hoitaessa luottamusmiehen tehtäviä vähintään kahden viikon ajanjakson, maksetaan korvaus kuitenkin hänelle.

4. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan liittokohtaisesti taikka työnantajan ja luottamusmiehen välillä muunlaisesta lisäkorvauksesta.

5. ~~5.~~ Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.

10 § SÄILYTYS- JA *TYÖSKENTELYTILAT*

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville toimistovälineille ja asiakirjoille siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin (esim. lukittava kaappi). Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä (mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat *ict*-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti). Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta *ja puhelinliittymää* luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten *soveltuvassa luottamuksellisuuden säilyttävässä ympäristössä*.

11 § LUOTTAMUSMIESTEN KOULUTUS

1. Luottamusmiehen osallistumisesta koulutukseen on sovittu erillisessä koulutussopimuksessa. Luottamusmiehelle laaditaan koulutussuunnitelma

vuosittain. Uuden luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa on kuukauden kuluessa valinnasta sovittava peruskoulutuksesta ja sen ajankohdasta sekä laadittava koulutussuunnitelma.

2. Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

12 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

1. Työn suorittamista ja sen *käytännön* järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai työntekijän itsensä välillä.

3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.

4. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava, mikäli mahdollista, muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.

5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

6. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

13 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus on voimassa järjestöjen välisen työehtosopimuksen osana.

Hyvinvointiala HALI ry
Sote ry

LIITE 5

TYÖSUOJELU-VALTUUTETTUJA KOSKEVA SOPIMUS

JOHDANTO

Allekirjoittaneet järjestöt ovat tehneet seuraavan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen. *Sopimus sisältää määräyksiä soveltuvin osin PT:n ja STTK:n yhteistoimintasopimuksen (2001) 6 §:stä ja 7 §:stä*. Sopimus täydentää työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annettua lakia (20.1.2006/44).

1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA JA SITOVUUS

1. Tämä työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus sitoo työehtosopimuksen *soveltamisalalla* olevia työnantajia ja työntekijöitä.

PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:

Työpaikan työsuojeluyhteistoiminta määräytyy lainsäädännön mukaan. Työpaikalla voidaan sopia paikallisesti työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin soveltuvalla tavalla niiltä osin kuin laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sallii. Työpaikkoja kannustetaan sopimaan muun muassa työsuojeluorganisaatiosta sekä työsuojelun yhteistoiminnan käytännöistä.

Työntekijöille on aina turvattava vähintään laissa säädetty mahdollisuus osallistua työsuojelun yhteistoimintaan.

2 § TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

VALINTA

1. Työpaikan työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua sellaiselle työpaikalle, jossa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Myös pienemmille työpaikoille ko. valtuutetut voidaan valita.

2. Toimihenkilöt voivat valita oman työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut.

ILMOITUKSET

3. Työntekijät ilmoittavat työnantajalle kirjallisesti valitut valtuutetut. Työsuojeluvaltuutetun ollessa estyneenä hänen sijaisenaan toimii varavaltuutettu sen jälkeen, kun sijaisuudesta on ilmoitettu työnantajalle.

TEHTÄVÄT

4. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) 31 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on tarvittaessa osallistua työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden valmisteluun.

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä, heillä on oikeus kääntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun puoleen työpaikan olosuhteista johtuvissa työsuojeluasioissa.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

TYÖSKENTELYTILAT

5. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille. *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.*

Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on käytettävissä tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset sekä muut työsuojelumääräykset ja ohjeet.

Tarvittaessa edellä mainitut asiakirjat *järjestetään* myös muiden työsuojelu*toimi*elinten käyttöön siten kuin työsuojelutoimikunnassa sovitaan.

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*

4 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDE

1. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien menestyksellisen hoitamisen edellytyksenä on tässä sopimuksessa sovittu niistä työsuojeluvaltuutetun työsuhteeseen liittyvistä seikoista, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Muissa kohden työsuojeluvaltuutettu on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin työntekijät. Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.

2. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutettutehtävän takia.

3. Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää *ei tämän tehtävän takia* saa siirtää *alempipalkkaiseen* työhön, kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää *vähemmän vaativaan* työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työsuojeluvaltuutettutehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

4. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa tehtävien hoitamista on hänelle ottaen huomioon yrityksen tai sen toimintayksikön olosuhteet ja työsuojeluvaltuutetun ammattitaito, järjestettävä muuta työtä *työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi*. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. *Mikäli muusta työstä maksettava palkka on alempi kuin työsuojeluvaltuutetun varsinaisen työn palkka, maksetaan ansionmenetyksen erotus työsuojeluvaltuutettulisänä siltä ajalta, kun hän toimii työsuojeluvaltuutetun asemassa.*

5. Työstään täysin vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

6. Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että työsuojeluvaltuutettu joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos työsuojeluvaltuutetulle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos työsuojeluvaltuutettu katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.

7. Muutoin ei työsuojeluvaltuutetun työsopimusta irtisanota noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1. momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan työntekijäjärjestön toimesta.

8. Työsuojeluvaltuutetun työsuhdetta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain määräyksiä.

9. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

10. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan työsuojeluvaltuutetulle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Työsuojeluvaltuutetulle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Työsuojeluvaltuutetulle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös työntekijäliitolle.

11. Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin TSL 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

12. Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä erottaa työstä. Mikäli sopimusten tarkoittaman työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja tämä riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

5 § TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTTÖ

1. Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu työsuojelutehtävien hoitamista varten säännöllisistä tehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka tämä tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä.

   Työsuojeluvaltuutetun työstävapautusaikaa määrättäessä otetaan huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

   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.

6 § ANSIONMENETYKSEN KORVAAMINEN

1. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta työpaikan työntekijöiden säännöllisen lukumäärän perusteella seuraavasti:

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ	EUROA/KK
20–29	*25*
30–100	*47*
101–200	*58*
201–299	*75*
300 tai yli	*92*

Työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.10.2022 sekä 1.6.2023 alla olevien taulukoiden mukaisesti.

1.10.2022 alkaen

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ	EUROA/KK
20–29	*26*
30–100	*49*
101–200	*60*
201–299	*78*
300 tai yli	*96*

1.6.2023 alkaen

TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ	EUROA/KK
20–29	27
30–100	*51*
101–200	*63*
201–299	*81*
300 tai yli	*100*

7 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus on voimassa järjestöjen välisen työehtosopimuksen osana.

Hyvinvointiala HALI ry
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry

LIITE 6

PALKKA-TAULUKOT

PALKKATAULUKKO 1.9.2022 LUKIEN

Perustaso 2.197,11 €.
Hoitotaso 2.523,62 €.

Näiden vähimmäispalkkojen lisäksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan on vuosisidonnaisen takuun perusteella oltava:

- 4 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 6 %
- 7 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 10 %, ja
- 10 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 13 %

työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

VÄHIMMÄISPALKAT

KOKEMUS		4 VUOTTA	7 VUOTTA	10 VUOTTA
PERUSTASO	2 197,11 €	2 328,94 €	2 416,82 €	2 482,73 €
HOITOTASO	2 523,62 €	2 675,04 €	2 775,99 €	2 851,69 €

Katso tehtäväkohtaiset erityistekijät sekä henkilökohtainen palkanosa työehtosopimuksen 12 §:stä.

PALKKATAULUKKO 1.12.2022 LUKIEN

Perustaso 2.219,08 €.
Hoitotaso 2.548,86 €.

Näiden vähimmäispalkkojen lisäksi työntekijän henkilökohtaisen palkanosan on vuosisidonnaisen takuun perusteella oltava:

- 4 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 6 %
- 7 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 10 %, ja
- 10 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 13 %

työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta.

VÄHIMMÄISPALKAT

KOKEMUS		4 VUOTTA	7 VUOTTA	10 VUOTTA
PERUSTASO	2 219,08 €	2 352,23 €	2 440,99 €	2 507,56 €
HOITOTASO	2 548,86 €	2 701,79 €	2 803,74 €	2 880,21 €

Katso tehtäväkohtaiset erityistekijät sekä henkilökohtainen palkanosa työehtosopimuksen 12 §:stä.

LIITE 7

TYÖAIKAPANKKI-MALLI ENSIHOITO-PALVELUALALLE

1. TYÖAIKAPANKKIMALLIN TARKOITUS JA KÄYTTÖÖNOTTO

Työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi sekä toiminnallisesti järkevien ja tuloksellisten työaikajärjestelyjen mahdollistamiseksi voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä alla olevien kohtien mukaisesti.

Työaikapankkijärjestelmästä sovitaan kirjallisesti työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Sopimus on voimassa toistaiseksi tai määräajan. Sopimus voidaan tehdä koeajan päättymisen jälkeen.

2. TYÖAIKAPANKIN OSATEKIJÄT

TYÖAIKAPANKIN OSATEKIJÖINÄ VOIVAT OLLA:

- Lisä- tai ylityö ja ylityön korotusosa
- Lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvaus
- Varallaolokorvaus

Vapaat säästetään työaikapankkiin tunteina ja minuutteina ja vapaa annetaan tunteina tai työpäivinä (5/vk) siten, että kokonaisen vapaapäivän pituus on työntekijän keskimääräinen viikkotyöaika/5:llä eli täyttä työaikaa tekevällä jaksotyössä tai yleistyöajassa 7 h 39 min.

Työaikapankin osatekijöiden siirtämisestä työaikapankkiin on sovittava esimiehen kanssa viimeistään samalla, kun sovitaan niiden tekemisestä. Työntekijällä on oikeus säästää työaikapankkiin enintään 150 tuntia.

TYÖAIKA-KORVAUS	KORVAUKSEN SUURUUS %	KORVAUS MINUUTTEINA (TÄYDESTÄ TUNNISTA LASKETTUNA)
Lisätyö	100	60
Ylityön perusosa	100	60
Ylityön korotusosa / 50 %	50	30
Ylityön korotusosa / 100 %	100	60
Lauantaityö	20	12
Sunnuntaityö	100	60
Iltatyö	15	9
Yötyö	40	24
Varallaolo	30	18

3. TYÖAIKAPANKIN KERTYMÄN PITÄMINEN VAPAANA

Työaikapankkia käyttöönotettaessa on hyvä sopia työnantajan ja työntekijän välillä alustavasti siitä, milloin kertyneet työtunnit on tarkoitus käyttää. Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Mikäli vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijälle on pyynnöstään oikeus saada vapaata vastaava rahakorvaus seuraavana palkanmaksupäivänä, kuitenkin aikaisintaan kahden viikon kuluttua pyynnöstä. Lähtökohtana työaikapankkijärjestelmässä on mahdollisimman hyvä yhteensovitus työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa.

4. TYÖAIKAPANKIN HALLINNOINTI JA KIRJANPITO

Työaikapankkiin säästetyt työtunnit merkitään työaikakirjanpitoon, jonka sisällöstä työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada tiedot.

5. TYÖAIKAPANKIN VAIKUTUS TYÖSUHTEEN MUIHIN EHTOIHIN

Työaikapankkivapaat eivät muuta työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Työaikapankkivapaa käsitellään työaikakirjanpidossa työssäoloaikana. Työaikapankkivapaapäivä alentaa säännöllistä työaikaa keskimääräisen päivittäisen työajan verran.

6. TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN TYÖAIKAPANKKIVAPAAN KÄYTÖN YHTEYDESSÄ

Jos työntekijä sairastuu ennen sovitun työaikapankkivapaan alkamista tai

pankkivapaan aikana, sairauspoissaolon ajalle suunniteltu vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Pitämättä jäänyt vapaa siirtyy annettavaksi myöhemmin sovittavana ajankohtana. Jos sairauspoissaolo päättyy ennen sovitun vapaan päättymistä, vapaa jatkuu sovitun mukaisena. Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan työnantajalle välittömästi työkyvyttömyyden alettua. Todistus työkyvyttömyydestä toimitetaan työnantajalle työpaikan käytännön mukaisesti.

7. TYÖAIKAPANKKIVAPAAN AJALTA MAKSETTAVA PALKKA

Työaikapankkivapaan ajalta maksetaan työntekijälle vapaan antamisajankohdan mukainen henkilökohtaisen säännöllisen kuukausipalkan mukainen palkka.

Luontoisedut annetaan työaikapankkivapaan ajalta vähentämättöminä.

8. TYÖAIKAPANKKISOPIMUKSEN PÄÄTTYMINEN

Työsuhteen päättyessä tai irtisanottaessa työaikapankkisopimus työaikapankissa pitämättä olevat tunnit maksetaan rahana, ellei sovita niiden pitämisestä vapaana ennen työsuhteen tai työaikapankkisopimuksen päättymistä. Vapaasta maksettavan korvauksen suuruus määräytyy työsuhteen päättymishetkellä voimassa olevien palkkausperusteiden mukaan.

Sovittaessa työntekijällä on oikeus saada ja työnantajalla on oikeus antaa työaikapankkiin kerrytetyt tunnit rahana myös työtehtävien tai palkkausperusteiden olennaisesti muuttuessa.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus työaikapankista on irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Yli vuoden kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Helsingissä 6.6.2016
Terveyspalvelualan liitto ry
SSK ry
TEHY ry

LIITE 8

PAIKALLISEN SOPIMISEN MENETTELYTAVAT

1 § Paikallisesti voidaan sopia voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti tämän sopimuksen mukaisesti. Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön ja työehtosopimuksen säätämissä rajoissa:

A. Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten mukaisesti voidaan sopia niistä työehtosopimuksen kohdista, joissa on viitattu paikalliseen sopimiseen.

B. Työehtosopimuksen maininnat sopimismahdollisuudesta ilman viittausta paikalliseen sopimiseen mahdollistavat työnantajan ja työntekijän välisen sopimisen ilman tämän sopimuksen menettelytapamääräyksiä.

C. Pidemmistä tasoittumisjaksoista jaksotyössä sovittaessa noudatetaan työehtosopimuksen 5 §:n 2. kohdan menettelytapamääräyksiä.

2 § Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät yhdessä tai valitsemansa edustajan välityksellä.

Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.

Työnantajan tulee nimetä oma asianmukaisilla sopimusvaltuuksilla toimiva neuvottelijansa.

Luottamusmiehen kanssa tehtävää sopimusta saa soveltaa kaikkiin työntekijöihin, ellei sen soveltamisalaan sovita rajauksia tai muita ehtoja.

3 § Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on kirjallisesti mainittava mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu työehtosopimuksesta poikkeamiselle.

Ollakseen pätevä, paikallisen sopimuksen on oltava kirjallinen ja siitä on käytävä ilmi, ketä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen kohdasta on sovittu ja mitä on sovittu.

Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Kestettyään vuoden määräaikainen sopimus on aina irtisanottavissa 3 kuukauden irtisanomisajalla. Mikäli sovittu järjestely on sidottu tiettyyn ajanjaksoon, järjestely jatkuu kuitenkin sen loppuun.

4 § Paikallinen sopimus on annettava viipymättä tiedoksi niille allekirjoittajajärjestöille, joiden jäseniä sopimus koskee.

Työehtosopimusosapuolilla on kuitenkin oikeus riitauttaa paikallinen sopimus, mikäli on sovittu asioista, jotka eivät kuulu sopimisen piiriin. Työehtosopimusosapuolilla on tällöin mahdollisuus muuttaa paikallista sopimusta tai kumota se. Muutettu paikallinen sopimus tulee voimaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana.

5 § Tämä sopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä. Voimassa oleva paikallinen sopimus jatkuu kuitenkin sovitun mukaisesti.

6 § Tämän sopimuksen tulkintaa ja tähän sopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.

Helsingissä 28. päivänä kesäkuuta 2022
Hyvinvointiala HALI ry
Suomen Sairaankuljetusliitto SSK ry
TEHY ry

LIITE 9

ENSIHOITOPALVELU-ALAN TYÖEHTO-SOPIMUKSEN VUOSI-LOMAMÄÄRÄYKSET SIIRRYTTÄESSÄ VIISI-PÄIVÄISEEN VUOSI-LOMALASKENTAAN

18 § VUOSILOMA

1. Päätoimisen työntekijän vuosilomaa annettaessa sekä lomapalkkaa tai lomakorvausta maksettaessa noudatetaan vuosilomalain säännösten lisäksi tässä pykälässä olevia määräyksiä. Työntekijän katsotaan olevan päätoiminen, mikäli hänen säännöllinen työaikansa on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

2. LOMAN ANTAMINEN

Ennen kuin työnantaja määrää loman ajankohdan, työntekijälle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi vuosiloman ajankohtaa koskevassa asiassa. Vuosilomasta annetaan 20 lomapäivää lomakaudella, muu osa lomakauden ulkopuolella, siten kuin vuosilomalaissa on säädetty.

Ilman työntekijän suostumusta ei lomaa tai sen osaa saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Työntekijän maanantaista perjantaihin kestävän vuosiloman jälkeinen lauantai ja sunnuntai ovat vapaapäiviä.

Työntekijälle ilmoitetaan ennen vuosiloman alkamista, milloin hänen on palattava lomaltaan töihin, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

1.4.2024 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk), ellei työnantajakohtaisesti päätetä aikaisemmasta voimaantulosta.

ESIMERKIT:

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023 – 31.3.2024 lomat ansaitaan entisen 6/vk arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vk lomakaudella 2024 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/vk laskentasäännön mukaan, ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024 – 31.3.2025 lomat ansaitaan 5/vk lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan lomapäivinä 5 lomapäivää/vk tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5/vk laskentasäännön mukaan.

Jos työntekijällä on vielä 2.5.2025 pitämättä 6-päiväisen laskennan mukaan ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2024, muunnetaan ne 5-päiväisen laskennan mukaiseksi 2.5.2025 tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti.

Lomapäiviä ovat arkipäivät maanantaista perjantaihin lukuun ottamatta työehtosopimuksen 8 §:n mukaisia arkipyhiä.

Ellei tässä TES:n 18 §:ssä toisin ole määrätty, sovelletaan vuosilomalakia kuitenkin siten, että vuosilomalain 7 a §:ssä, 21 §:ssä ja 27 §:ssä mainituilla loman jakamiseen ja säästämiseen liittyvillä 12, 18 ja 24 arkipäivillä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuina 10, 15 ja 20 lomapäivää.

3. VUOSILOMAN KERTYMINEN

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa 1.4.2024 alkaen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta:

A. Lomataulukon A mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.

LOMATAULUKKO A

TÄYDET LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUDET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ANSAITUT LOMAPÄIVÄT	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

B. Lomataulukon B mukaisesti, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden nykyisellä työnantajalla.

LOMATAULUKKO B

TÄYDET LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUDET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ANSAITUT LOMAPÄIVÄT	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Tässä kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa ei palvelussuhteen jatkumisaikaan lueta sitä aikaa, jolloin työ on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijä asevelvollisena on ollut suorittamassa vakituista palvelua tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta.

ESIMERKKI:

Työpaikalla siirrytään viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan 1.4.2024. Työntekijän työsuhde on alkanut 1.6.2024.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2024 - 31.3.2025 eli työsuhteen ajalla 1.6.2024 – 31.3.2025 kyseinen työntekijä ansaitsee lomaa lomataulukon A mukaisesti.

Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2025 - 31.3.2026 hän ansaitsee lomaa lomataulukon B mukaisesti, kun työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden 31.3.2026.

C. Lomataulukon C mukaisesti, jos työntekijä on ollut päätoimiseksi katsottavassa palvelussuhteessa oman työnantajan palveluksessa välittömästi lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ja hänellä on siihen mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palveluaikaa yhteensä vähintään viisitoista vuotta.

LOMATAULUKKO C

TÄYDET LOMANMÄÄRÄYTYMISKUUKAUDET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ANSAITUT LOMAPÄIVÄT	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

4. LOMAN PIDENNYS

Mikäli vuosilomasta osa järjestetään pidettäväksi muuna kuin vuosilomalaissa määrättynä lomakautena, annetaan loma tältä osin pidennettynä puolella. Pidennys myönnetään kuitenkin enintään työntekijän koko loman puolesta määrästä niin, että suurin mahdollinen pidennys voi olla neljäsosa koko lomasta (enintään *8* lomapäivää). Lisälomapäivien määrä katsotaan alla olevasta taulukosta.

SOVELTAMISOHJE: Mikäli 5 pv lomapäivälaskentajärjestelmää ei sovelleta, mistä syystä taulukon käyttö ei ole mahdollinen, puolia päiviä ei tätä lomaa myönnettäessä oteta huomioon.

LOMAKAUDEN ULKOPUOLELLA PIDETTÄVÄT PÄIVÄT	LISÄLOMAPÄIVÄT
1	0
2	1
3	1
4	2
5	2
6	3
7	3
8	4
9	5
10	5
11	5
12	6
13	6
14	7
15	8
16	8
17	8
18	8
19	8
20	8
20	8
21	8
22	8
23	8
24	8
25	8
26	8
27	8
28	8
29	8
30	8

Milloin tämän pykälän 3) b) tai c) kohdan mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään 20 (b kohta) tai 25 (c kohta) lomapäivää lomakautena, myönnetään loma kuitenkin vähintään viidellä lomapäivällä pidennettynä, mikäli työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden maaliskuun loppuun mennessä palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 10 vuotta sekä oikeus lomaan 12 lomanmääräytymiskuukaudelta (vähintään 5 lomapäivää).

Lomaan ei kuitenkaan myönnetä pidennystä, jos loma tai sen osa on loman ajankohdan vahvistamisen jälkeen työntekijän pyynnöstä siirretty pidettäväksi lomakauden ulkopuolella. Lomapidennyksen menetys ei koske 20 lomapäivää ylittävää loman osaa, jos työnantaja on määrännyt ilman työntekijän suostumusta myös *20* lomapäivää ylittävän lomanosan pidettäväksi lomakautena.

Saamatta jääneestä loman pidennyksestä ei suoriteta korvausta.

Loman pidennyspäivät voidaan vaihtaa rahaksi, jos siitä lomanmääräytymisvuoden osalta sovitaan kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Työehtosopimuksen ansaintaa (A-, B- tai C-taulukon) korkeamman vuosilomaoikeuden tai säästövapaiden muuntaminen:

Työntekijään sovellettu tämän TES:n tasoa korkeampi lomaoikeus ja säästetyt vuosilomapäivät muunnetaan arkipäiväläskennasta 6 pv/vk lomapäiväläskentaan 5 pv/vk alla olevan taulukon mukaisesti. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85.

LOMAPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ 6-PÄIVÄISESSÄ LASKENNASSA	LOMAPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ 5-PÄIVÄISESSÄ LASKENNASSA
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	10
13	11
14	12
15	13
16	14
17	15
18	15
19	16
20	17
21	18
22	19
23	20
24	20
25	21
26	22
27	23
28	24
29	25
30	25
31	26
32	27
33	28
34	29
35	30
36	30
37	31
38	32
39	33
40	34
41	35
42	35

ESIMERKKI 1:

Työntekijällä on lisäksi säästövapaita edellisiltä lomanmääräytymisvuosilta 24 arkipäivää. Säästövapaat muunnetaan taulukon mukaan 20 säästövapaapäiväksi.

LOMA-AJAN PALKKA

KUUKAUSIPALKKAISEN TYÖNTEKIJÄN VUOSILOMAPALKKA:

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Mikäli työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityötä, on työntekijällä oikeus saada mainitusta työstä suoritettavaa rahakorvausta vastaava lisäys vuosiloma-ajan palkkaan.

> Edellä mainittua rahakorvausta vastaava lisäys otetaan huomioon vuosiloma-ajan palkassa siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapäiväpalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityöstä maksetut korvaukset ovat olleet samalta ajalta maksetusta varsinaisesta palkasta.

Työsuhteen päättyessä edellä mainittu lisäys otetaan huomioon vuosilomakorvausta laskettaessa edellä esitettyjen määräysten mukaisesti ja käyttäen laskelmissa sen lomanmääräytymisvuoden osan aikana maksettuja rahakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jonka aikana työntekijän työsuhde päättyy.

KESKIPÄIVÄPALKKAAN PERUSTUVA VUOSILOMAPALKKA

14 päivän ansaintasäännön piirissä olevaan tuntityöntekijään sovelletaan vuosilomalain 11 §:ää, kuitenkin niin, että vuosilomalain mukaisen kerrointaulukon sijaan noudatetaan alla olevaa kerrointaulukkoa.

MA-PE LOMAPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ	KERROIN
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	5,4
6	6,3
7	7,2
8	8,1
9	9
10	10,8
11	11,8
12	12,7
13	13,6
14	15,5
15	16,4
16	17,4
17	18,3
18	19,3
19	20,3
20	22,2
21	23,2
22	24,1
23	25
24	25,9
25	27,8
26	28,7
27	29,6
28	30,5
29	31,4
30	33,2
31	34,1
32	35
33	35,9

Jos lomapäivien lukumäärä on enemmän kuin 33, kerrointa korotetaan luvulla 1,08 lomapäivää kohden.

LIITE 10

ALLEKIRJOITUS-PÖYTÄKIRJA PALKKAUS-TYÖRYHMÄSTÄ

Neuvotteluosapuolet perustavat palkkaustyöryhmän, joka aloittaa työskentelynsä 1.8.2022.

Palkkatasojen ja niissä olevien erojen selvittämiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet palkkaustyöryhmästä.

Neuvottelupöydässä on tunnustettu se tosiasia, että yksityisen ensihoidon palkat ovat jääneet huomattavasti jälkeen julkisen sektorin ensihoitajien palkkatasosta. Palkkaustyöryhmässä sovittavalla ensihoitopalvelualan pelastusohjelmalla turvataan työntekijöiden saatavuus.

Palkkaustyöryhmän tavoitteena on saavuttaa hyvinvointialueiden perus- ja hoitotason ensihoitajien tehtäväkohtaisten palkkojen taso (TVA-palkka tai uuden järjestelmän mukainen vastaava tasopalkka). Työryhmässä sovitaan tarkemmin korotusten tasoista ja ajankohdista sekä muista yksityiskohdista. Työryhmä tarkastelee palkkaerojen kaventumista ja sopii tarvittavista muutoksista.

Työryhmä ottaa huomioon, että yksityisen ensihoidon ja kuntasektorin palkkausjärjestelmät eroavat toisistaan työehtosopimusten rakenteellisista syistä johtuen.

Työryhmä huomioi työssään myös SOTE-sopimuksen palkkaustyöryhmän tulokset.

Työryhmän tavoitteena on saavuttaa hyvinvointialueiden palkkataso arviolta viimeistään vuoden 2029 aikana (Liite 10).

Jälkipainos kielletään.

YHTEYSTIEDOT

HYVINVOINTIALA HALI RY

Eteläranta 10
00130 Helsinki

TYÖSUHDENEUVONTA

Puh. 09 1728 5550 (arkisin klo 9–15)
tyosuhdeneuvonta@hyvinvointiala.fi

etunimi.sukunimi@hyvinvointiala.fi
www.hyvinvointiala.fi

TEHY RY

PL 10, 00060 Tehy
Asemamiehenkatu 4
00520 Helsinki

Puh. 09 5422 7000
www.tehy.fi

SSK SUOMEN SAIRAAN-KULJETUSLIITTO

HYVINVOINTIALA
Tehy
SSK