

# **AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY:N JA SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY:N TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 2022 -2025**

## 1. Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025.

Osapuolet neuvottelevat kolmannen vuoden palkantarkistuksista 15.3.2024 mennessä.

Mikäli palkantarkistuksista ei päästä yksimielisyyteen, sopimus voidaan irtisanoa päättymään 1.5.2024 lukien. Irtisanomisilmoitus on toimitettava kirjallisesti 31.3.2024 mennessä.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 1.5.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

## 2. Työehtosopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n jäsenjärjestöjen jäseniin sosiaaalialalla. Tämän sopimuksen soveltamisalan piirissä ovat myös Karhulan kuntoutuskoti ja Tornion sairaskotisäätiö.

## 3. Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden palvelussuhteen ehdot määräytyvät kulloinkin voimassa olevan Avaintyönantajat AVAINTA ry työehtosopimuksen mukaan siten, kuin siitä liitteenä olevalla erillisellä työehtosopimuksella sovitaan.

## 4. Palkkaryhmittely

Työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn vähimmäisperuspalkkoja ja työntekijöiden henkilökohtaisia peruspalkkoja korotetaan vähintään Avaintyönantajat AVAINTA ry työehtosopimuksen 2022–2025 mukaisesti.

## 5. Yleiskorotukset

### 1 mom. Yleiskorotus 1.5.2022

*Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan yleiskorotuksella 1.5.2022 alkaen. Korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2 %. (Korotus on toteutettu)*

### 2 mom. Yleiskorotus 1.6.2023

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan yleiskorotuksella 1.6.2023 alkaen. Korotuksen suuruus on 1,5 %.

### 3 mom. Palkkaryhmittelyn vähimmäisperuspalkat

Palkkaryhmittelyliitteen vähimmäisperuspalkkoja korotetaan 1.5.2022 ja 1.6.2023 yleiskorotuksia vastaavasti.

### 4 mom. Vähimmäisperuspalkka

AVAINTE:n liitteen 1 2 § 1 momentin mukainen vähimmäisperuspalkka on 1.5.2022 alkaen 1691,22 € ja 1.6.2023 alkaen 1716,59 €.

## **3 § Paikalliset järjestelyerät ja keskitetyt kehittämiserät**

### 1 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.11.2022 alkaen

*Paikallinen järjestelyerä on 0,5 % jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta. (Korotus on toteutettu)*

*Tätä järjestelyerää koskevat neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla 14.10.22 mennessä.*

### 2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 alkaen

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 % jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

Tätä järjestelyerää koskevat neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla 31.3.2023 mennessä.

### 3 mom. Kehittämiserä 1.6.2023

Osapuolet ovat sopineet, että käytössä on 1,2 % keskitetysti jaettava kehittämiserä.

Tästä kehittämiserästä varataan 0,5 % seuraaviin kustannusvaikutteisiin tekstimuutoksiin:

B-riviä ei enää sovelleta vuosilomamääräyksissä 1.4.2023 alkaen.

Kokemuslisämääräysten 18 § 5 ja 6 momentin poisto

Työaikajärjestelyihin liittyvät muutokset (arkipyhälyhennys, lepoajat)

Tästä kehittämiserästä 0,7 % neuvotellaan liittotasolla 31.3.2023 mennessä. Kohdentamistavoitteena ovat työvoiman saatavuuden parantamiseen liittyvät toimenpiteet mm. palkkaryhmien alarajakorotukset.

4 mom. Kehittämiserä 1.2.2024

Osapuolet ovat sopineet, että käytössä on 0,4 % keskitetysti jaettava kehittämiserä. Osapuolet varaavat palkkausjärjestelmä uudistuksen toteuttamiseksi 0,3 % erän erityisesti palkkahinnoitteluliitteen kehittämistyöhön tai muutoin palkkausjärjestelmän kehittämiseksi. Ensisijaisia kohdentamistavoitteita ovat työvoiman saatavuuden parantamiseen liittyvät toimenpiteet.

Erästä varataan pakollisen ryhmähenkivakuutuksen kattamiseen 0,1 %.

Tätä kehittämiserää koskevat keskitetyt neuvottelut käydään liittotasolla 31.12.2023 mennessä.

5 mom. Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen sekä paikallisten palkkaus-epäkohtien korjaaminen. Paikallinen järjestelyerä käytetään työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen.

6 mom. Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

7 mom. Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Neuvottelut tulee käydä jäljempänä kuvatulla tavalla.

Neuvottelut tulee aloittaa riittävän ajoissa, jotta tosiasiallinen ja aito neuvottelu järjestelyerän kohdentumisen periaatteista voidaan käydä.

Osapuolet neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käytöstä tarkoituksiin, jotka on mainittu tämän allekirjoituspöytäkirjan 3 § 5 momentissa.

Ennen järjestelyerän jakamista työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat erän kohdentamisen perusteista ja menettelytavoista sekä niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää.

Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjaan kirjataan osapuolten näkemykset perusteluineen ja yksimielinen tai erimielinen neuvottelutulos.

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisössä, joissa luottamusmies on valittu. Niissä jäsenyhteisöissä, joissa ei ole luottamusmiestä, järjestelyerän kohdentamisen perusteista neuvotellaan henkilöstön valitseman edustajan ja muissa, lähinnä pienissä jäsenyhteisöissä, suoraan henkilöstön kanssa.

Neuvotteluissa saavutettu yksimielinen neuvottelutulos kirjataan pöytäkirjaan. Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

Työnantaja antaa kohdentamisen jälkeen selvityksen luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemalle edustajalle/henkilöstölle päättämiensä toimenpiteiden perusteista ja niihin liittyneiden palkkaratkaisujen kustannusten jakautumisesta. Selvitys sisältää tiedon järjestelyerän jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

Jos neuvottelutulos on pöytäkirjan mukaan yksimielinen, työnantaja ei toimita erillistä selvitystä.

Mikäli neuvottelutulos on erimielinen, työnantajan on annettava henkilöstön edustajille yllä tarkoitettu selvitys viimeistään 3 § 1 momentissa (14.10.2022) ja 2 momentissa (31.3.2023) mainittuihin neuvotteluaikoihin mennessä. Jos selvitystä ei anneta tai neuvottelua ei ole käyty mainittuun päivään mennessä, järjestelyerä jaetaan yleiskorotuksena.

## 6. Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa työehtosopimusasioissa.

Yleiskorotetut palkkaryhmittelyt on esitetty liitteessä.

## 7. Työryhmä koskien Avaintan ja KT:n yritysjaoston välistä suhdetta

Sopijaosapuolet Avainta ja Sote ry tarkastelevat KT:n yritysjaoston toimintavalmiutta sopimuskauden loppuun mennessä.

- a. Tarkastelun tarkoituksena on selvittää, miten jäsenrakenne on kehittynyt tai kehittyä sekä miten erityisesti Avaintan jäsenkenttä asemoituu suhteessa KT:n yritysjaostoon. Mahdolliset työehtosopimukselliset muutokset toteutetaan neuvottelunnettelyn puitteissa.
- b. Osapuolet sitoutuvat edistämään KT:n yritysjaostokelpoisten Avaintan jäsenyritysten siirtymistä yritysjaostoon sopimuskauden aikana. Osapuolet perustavat yhteisen työryhmän tätä tarkoitusta varten, jonka tulee saattaa työnsä päätökseen 31.12.2023 mennessä. Työryhmätyöskentelyssä otetaan huomioon Avaintan yhdistyksenä tekemät linjaukset.

## Liite

### AVAIINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY:N JA SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY:N TYÖEHTOSOPIMUS 2022-2025

#### 1. Työehtosopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry:n jäsenjärjestöjen jäseniin sosiaalialalla. Tämän sopimuksen soveltamisalan piirissä ovat myös ~~Kanta-Hämeen sairaskotisäätiö – Iiveskoti~~, Karhulan kuntoutuskoti ja Tornion Sairaskotisäätiö.

#### 2. Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden palvelussuhteen ehdot määräytyvät kulloinkin voimassa olevan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimuksen mukaan ellei tässä työehtosopimuksessa jäljempänä toisin määrätä.

##### 2.1 Jaksotyöaikamääräysten muutokset 1.3.2023 lukien

Osapuolet ovat sopineet jaksotyöaikamääräysten muutoksista 1.3.2023 tai sen jälkeen alkavan seuraavan työaikajakson alusta lukien. Muutokset on tarkemmin kuvattu liitteessä 1.

- jaksotyössä työvuorot suunnitellaan siten, että työntekijälle annetaan vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää kolmen viikon työaikajakson aikana.

- jaksotyössä arkipyhälyhennystä on muutettu siten, että ylityöraja alenee täydessä työajassa lyhennystä vastaavasti.

##### 2.2

## 3. Palkkaryhmittely

HOA	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2367,40	2414,75	2450,97
<b>TEHTÄVÄT</b>	hoitoalan välitön työnjohto		
<b>NIMIKKEITÄ</b>	osastonhoitaja, vastaava hoitaja/osastonhoitaja		
<b>PÄTEVYYS</b>	Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.		
<b>PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ</b>	Suuren laitoksen osastonhoitajan, jonka vastuu- ja toiminta-alue on laaja ja käsittää useita toimintayksiköitä ja henkilöstöryhmiä, vähimmäisperuspalkka on 1.4.2021 lukien 2402,23 €/kk, 1.5.2022 lukien 2450,27 €/kk ja 1.6.2023 lukien 2487,02 €/kk.		

HOB	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2249,60	2295,60	2330,03
<b>TEHTÄVÄT</b>	vaativat hoitoalan ammattitehtävät		
<b>NIMIKKEITÄ</b>	erikoissairaanhoitaja, fysioterapeutti, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, toimintaterapeutti		
<b>PÄTEVYYS</b>	Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa.		

HOC	Vähimmäisperuspalkka €/kk		
	1.4.2021	1.5.2022	1.6.2023
	2060,19	2106,19	2137,78
<b>TEHTÄVÄT</b>	hoitoalan ammattitehtävät		
<b>NIMIKKEITÄ</b>	lähihoitaja (aikaisempia koulutusnimikkeitä mm. hammashoitaja, jalkojenhoitaja, kuntohoitaja, lastenhoitaja, mielisairaanhoitaja, mielenterveyshoitaja, perushoitaja), vastaava hoitaja, muut em. vastaavana toimivat		
<b>PÄTEVYYS</b>	Edellytetään soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai vastaavaa aikaisempaa kouluasteista tutkintoa.		

## 4. Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa siten kuin allekirjoituspöytäkirjassa on edellä määrätty.

## 5. Työrauha

Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy työehtosopimuslain mukaisesti.

Helsingissä päivänä marraskuuta 2022

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA ry

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY