

**SOSIAALIALAN TYÖNANTAJA- JA TOIMIALALIITTO RY  
ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY**

**SOSIAALIALAN JÄRJESTÖJÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN  
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 29.4.2010**

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet Sosiaalialan järjestöjä koskevan 28.2.2010 päättyneen työehtosopimuksen uudistamisesta liitteineen vuosille 2010-2011 seuraavasti:

**SOPIMUSKAUSI**

**1. Sopimuskausi**

Sopimuskausi alkaa 1.3.2010 ja päättyy 31.12.2011.

Vuoden 2011 mahdollisista palkankorotuksista neuvotellaan alkuvuodesta 2011. Korotukset tulisivat voimaan aikaisintaan 1.5.2011. Mikäli yhteisymmärrystä korotuksista ei saavutettaisi, voidaan työehtosopimus palkkojen osalta irtisanoa päättymään 30.4.2011.

**PALKANKOROTUKSET**

**2. Yleis- ja taulukkopalkkojen korotus 1.5.2010:**

Työntekijöiden henkilökohtaisia 30.4.2010 voimassa olleita kuukausipalkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2010 alkaen 0,55 %.

**3. Paikallinen erä 1.10.2010**

Sosiaalialan järjestöissä toteutetaan 1.10.2010 lukien paikallisesti sovittava erä 0,7 %.

Työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön varsinaisesta säännöllisen työajan palkkasummasta toukokuulta 2010 käytetään 0,7 % paikallisesti sopien. Erän kohdentamisesta on neuvoteltava paikallisesti tämän sopimuksen liitteenä olevan (liite 1) soveltamisohjeen mukaisesti. Kohdennuksessa otetaan huomioon vuosittaisen kehityskeskustelun arviot. Ellei erän kohdentamisesta päästä yhteisymmärrykseen, maksetaan erä kaikille henkilökohtaisiin kokonaispalkkoihin 0,7 %:n suuruisena.

## TYÖEHTOSOPIMUKSEN TEKSTIASIAT

1 Liitetään 6.11.2009 sopijaosapuolten aikaansaama **Työaikapankkimalli** osaksi työehtosopimusta (liite 2).

### 2 **TES 4 § 1. kohta muutetaan kuulumaan**

1. Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

|               |             |                  |
|---------------|-------------|------------------|
| 0             | - 1 vuotta  | 14 päivää        |
| yli 1         | - 4 vuotta  | yksi kuukausi    |
| yli 4         | - 8 vuotta  | kaksi kuukautta  |
| yli 8         | - 12 vuotta | neljä kuukautta  |
| yli 12 vuotta |             | kuusi kuukautta. |

Toimihenkilön irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika

14 päivää työsuhteen kestänyt enintään viisi vuotta

yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

### 3 **Määräaikaisten koulutustakuu / Koulutussopimus 2 §, 1. kohta, 2 mom lisätään**

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

### 4 **Korjataan 24 § 1. d)-kohdan pöytäkirjamerkintä kuulumaan seuraavasti:**

Perheenjäsenellä tarkoitetaan toimihenkilön kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös otto- ja kasvattilapsi.

Lähiomaisella tarkoitetaan toimihenkilön perheenjäseniä sekä vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, veljiä, sisaria ja avio- tai avopuolison vanhempia.

5 **Korjataan 24 § 1. c)-kohta seuraavasti:**

Toimihenkilön perheenjäsenen, omien vanhempien ja omien lasten kuolema.

6 **Muutetaan 24 § 4. kohta kuulumaan seuraavasti:**

Osallistuminen valittuna edustajana Toimihenkilöjärjestö STTK:n, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry:n tai sen valtakunnallisen jäsenjärjestö YSTE:n liitto-, edustajisto-, vuosi- ja hallituksen kokouksiin ei vähennä palkka- ja vuosilomaetuja.

7 **27 § Luottamusmieskorvaukset**

Luottamusmiehelle maksetaan korvausta luottamusmiestehtävien hoitamisesta seuraavasti:

| edustettavien lukumäärä | euroa/kk |
|-------------------------|----------|
| 2 - 15                  | 24       |
| 16 - 50                 | 35       |
| 51 - 100                | 45       |
| yli 100                 | 54       |

Pöytäkirjamerkintä:

Monitoimialaisessa tai monitoimipaikkaisessa järjestössä toimiva luottamusmies rinnastetaan pääluottamusmieheen. Pääluottamusmiehelle maksettava vähimmäiskorvaus on 54 euroa.

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan 23 €/kk korvauksena ko. tehtävien hoitamisesta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työsuojeluvaltuutettu edustaa henkilöstöä työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kaksikymmentä työntekijää. Mikäli työpaikalla on vähintään 100 toimihenkilöä, on työsuojeluvaltuutetun korvaus 35 €.

## TYÖRYHMÄT

Sovittiin perustettavaksi seuraavat työryhmät:

### A. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Liitot asettavat palkkausjärjestelmän kehittämistä varten työryhmän, jonka tehtävä on edelleen kehittää olemassa olevaa palkkausjärjestelmää niin, että siitä muodostuu oikeudenmukaisempi, palkitsevampi ja joustavampi sekä entistä toimivampi kokonaisuus. Työryhmän tulee tehdä kokonaisesitys seuraavien tekijöiden osalta

- tehtäväkohtaisen palkanosan määräytymisperusteet, suuruus ja eri perusteiden tuoman palkanosan porrastus
- henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteet, suuruus ja eri perusteiden tuoman palkanosan porrastus
- kokemusvuosijärjestelmä
- vaativuusryhmittelyn tarkistaminen niin, että ryhmittelyyn lisätään uusi ryhmä 7
- vaativuusryhmien palkkojen ylärajan poisto
- harjoittelijoita, oppisopimusoppilaita ja tukityöllistettäviä koskevat palkkausmääräykset
- tarvittavat siirtymäsäännökset

Tehtäväkohtaisen palkanosan määräytymisperusteita ja suuruutta pohtiessaan työryhmä voi tarkastella myös erillisen kielilisan tarpeellisuutta.

Työryhmän tulee saada työnsä valmiiksi 31.12.2010 mennessä, jotta palkkausjärjestelmämuutokset voidaan ottaa käyttöön kevään 2011 aikana.

### B. Työehtosopimuksen ajanmukaistamisen työryhmä

Työryhmän tarkoituksena on saattaa työehtosopimuksen teksti käytännön työsuhteasioiden hoitamisen kannalta ymmärrettävämmäksi ja selkeämmäksi sekä helpommin tulkittavaksi.

**C. Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen tukemista selvittävä työryhmä**

Työryhmän tavoitteena on saada järjestöt hyödyntämään paremmin työterveys- huollon palveluja, joilla voidaan parantaa sosiaalialan järjestöjen työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Osapuolet ottavat asian esille omissa koulutustilaisuuksissaan.

**D. YSTEAn jäsenten työehtosopimusneuvottelutoimintaan osallistumisen aiheuttamien työstä poissaolojen korvaamista selvittelevä työryhmä**

Työryhmän tehtävänä on selvittää nykyinen korvauskäytäntö YSTEAn hallituksen nimeämien jäsenten osallistuessa työehtosopimusneuvotteluihin ja samalla selvittää heidän osaltaan mahdollisuudet neuvottelutoimintaan ilman ansionmenetystä. Työryhmän tulee saada työnsä valmiiksi 30.9.2010 mennessä.

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAMERKINNÄT:**

- Osapuolet toteavat työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työpaikan hyvän ilmapiirin olevan tärkeä yhteisesti tavoiteltava asia. Niiden saavuttamiseksi työnantajan ja työntekijöiden tulee pyrkiä rakentavalla tavalla yhteisesti kehittämään työyhteisön työolosuhteita ja työilmapiiriä.
- Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken.

Helsingissä 29.4.2010

**SOSIAALIALAN TYÖNANTAJA- JA TOIMIALALIITTO RY**

**ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY**

## **PAIKALLISEN ERÄN TOTEUTTAMINEN SOSIAALIALAN JÄRJESTÖISSÄ 1.10.2010**

Sosiaalialan järjestöjen työehtosopimuksen sopimusratkaisussa vuosille 2010 – 2011 on sovittu 1.10.2010 jaettavaksi paikallisesti kohdennettava 0,7 % suuruinen erä.

### **1. Mitä jaetaan**

0,7 % työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta toukokuulta 2010. Palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat (sisältäen kiinteät kuukausittain toistuvat lisät) mutta ei ylitöitä eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia. Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä. Vastavasti palkallisella poissaoloajaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

**Esimerkiksi:** Työehtosopimuksen piirissä on 30 työntekijää (ei sisällä työehtosopimuksen 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille työntekijöille maksetut tuntipalkat toukokuulta 2010 olivat 63 000 euroa. Summa sisältää yhteensä 3 000 euroa tuntikohtaisia ilta- ja lauantaityölisiä. Varsinaiset säännölliset palkat ovat siis 60 000 euroa (63 000 €, josta vähennetään 3 000 € vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä).

Jaettava erä on  $0,007 \times 60\,000$  euroa = 420 euroa.

### **2. Ketkä neuvottelevat**

Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet. Ellei luottamusmiestä ole, työntekijät voivat valita yksimielisesti edustajan keskuudestaan. Pienessä työyhteisössä neuvottelut voidaan käydä myös koko henkilöstön kanssa yhteisessä palaverissa ilman erikseen valittuja edustajia. Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat ja mitä tahoja he edustavat.

### **3. Paikallisten erien kohdennusperusteet**

Neuvotteluissa on tarkoitus yhteisymmärryksessä sopia siitä, miten paikallinen 0,7 % erä kohdennetaan. Käytännössä ensin sovitaan niistä periaatteista, joiden mukaan kohdennus suoritetaan ja tämän jälkeen erän jakamisesta työpaikalla.

Paikallisesti jaettavaa erää ei saa käyttää työehtosopimuksen normaalin velvoitteen täyttämiseen vaan tämän ylittäviin tai harkinnanvaraisiin muihin kohdennuksiin. Erä on pysyvä osa palkkaa, joka maksetaan mahdollisten toimihenkilölle myöhemmin myönnettävien henkilökohtaisten ja tehtäväkohtaisten palkanosien sekä kokemuslisien lisäksi.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Osapuolet seuraavat paikallisen erän jakoperiaatteita ja käyttöä koskevan ohjeen toimivuutta sopimuskauden aikana. Paikallisten erien kohdennusperusteita koskeva 3. kohta on voimassa ainoastaan vuoden 2010 loppuun.*

#### **4. Toimenpiteet ennen erien jakamista**

Työnantaja ja luottamusmies/luottamusmiehet käyvät hyvissä ajoin ennen korotusajankohtaa läpi työpaikan toimihenkilöiden sijoittumisen vaatavuusryhmittelyyn sekä sen, kuinka monelle ja keskimäärin kuinka suuria tehtävä- ja henkilökohtaisia palkanosia järjestössä maksetaan vaatavuusryhmittäin.

Neuvottelut käydään työnantaja-aloitteisesti. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle ehdotuksen suunnitelluista korotuksista ja niiden perusteista vaatavuusryhmittäin.

**Esimerkiksi:** Työnantaja tekee luottamusmiehelle seuraavan ehdotuksen paikallisen erän kohdentamisesta (tässä esimerkissä 420 euroa):

- 1) Vaatavuusryhmässä 2 työskenteleville kahdelle työntekijälle kohdistetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella 40 e eli yhteensä 80 e.
- 2) Vaatavuusryhmässä 4 työskenteleville neljälle asiantuntijalle kohdistetaan jokaiselle työn vaatavuuden perusteella 60 e eli yhteensä 240 e.
- 3) Vaatavuusryhmässä 6 työskentelevälle kahdelle asiantuntijalle kohdistetaan 50 euroa eli yhteensä 100 euroa.

Tässä esimerkissä kohdennettava 420 euron paikallinen erä jaettaisiin siis kahdeksalle henkilölle.

Luottamusmies ja työnantaja neuvottelevat erien kohdentamisesta edellä mainituilla periaatteilla. Erät jaetaan toistaiseksi voimassa olevina palkanosina 1.10.2010 lukien. Sopimus erien kohdentamisesta tulee tehdä kirjallisesti.

Työehtosopimusosapuolet suosittavat, että erityisesti suuremmissa järjestöissä erä jaettaisiin aidosti paikallisesti ja kohdennettaisiin em. tavalla. Jos erien kohdentamisesta ei kuitenkaan päästä sopimukseen, maksetaan paikallinen erä kaikille 0,7 % suuruisena henkilökohtaisesta palkasta laskettuna.

## 5. Jälkitarkastelu

Kun työnantaja ja luottamusmies ovat päässeet sopimukseen paikallisten erien kohdentamisesta, tiedotetaan kohdennuksesta ja sen perusteista kirjallisesti henkilökunnalle.

Henkilökunnalle annettavassa tiedotteessa tulee ilmetä ainakin:

- 1) Millä perusteilla erä on kohdennettu
- 2) Kuinka monelle henkilölle paikallinen erä on kohdistunut
- 3) Mihin vaativuusryhmiin erää on kohdennettu ja kuinka paljon (%)

## 6. Palkkatietojen salassapito

Luottamusmiehelle luovutetut ja näytetyt tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä hän saa luovuttaa yksittäisen henkilön palkka- tai muuta henkilötietoa kenellekään muulle kuin henkilölle itselleen.

# Työaikapankkimalli sosiaalialan järjestöille

## 1. Työaikapankkimallin tarkoitus ja käyttöönotto

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

Työaikapankkijärjestelmästä sovitaan työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. **Sopimus on tehtävä kirjallisesti.**

## 2. Työaikapankin osatekijät

Työaikapankin osatekijöinä voivat olla:

- Lisä- tai ylityö ja ylityön korotusosa
- Lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvaus
- Varallaolokorvaus
- Viikkolepokorvaus
- Matka-ajan korvaus
- Lomaraha

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.

Esimerkiksi:

- 1) Yksi vuorokautinen ylityötunti, joka korvataan 50 %:lla korotetulla perustuntipalkalla on 1 h 30 min, kun se siirretään työaikapankkiin.
- 2) Säännöllisenä työaikana tehdystä iltatyöstä maksettava iltatyölisä, 15 % perustuntipalkasta, on työaikapankkiin siirrettynä yhdeltä tunnilta 9 min.
- 3) Lomarahan muuntosuhde: 24 lomapäivän lomaraha = 12 arkipäivää = 2 viikkoa eli 10 työpäivää vapaata.

Ylitöiden ja viikkolepokorvausten siirtämisestä työaikapankkiin on sovittava esimiehen kanssa etukäteen samalla, kun sovitaan ylityön tekemisestä. Työaikakorvausten siirtämisestä työaikapankkiin on sovittava siinä vaiheessa, kun sovitaan niiden pitämisestä vapaana. Matka-ajankorvausten siirtämisestä

työaikapankkiin tulee sopia siinä vaiheessa, kun työnantaja ilmoittaa, että korvaus annetaan vapaana.

Työntekijällä on oikeus säästää työaikapankkiin enintään 15 työpäivää vastaava tuntimäärä.

### 3. Työaikapankin kertymän pitäminen vapaana

Työaikapankkia käyttöönotettaessa on hyvä sopia työnantajan ja työntekijän välillä alustavasti siitä, milloin kertyneet työtunnit on tarkoitus käyttää. Vapaan ajankohdasta **sovi-taan** työnantajan ja työntekijän välillä. Jollei vapaan ajankohdasta voida sopia, työntekijän on ilmoitettava sen pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen vapaan alkamista. Läh-  
tökohtana työaikapankkijärjestelmässä on mahdollisimman hyvä yhteensovitus työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa.

Kertynyt vapaa pidetään kahden kalenterivuoden kuluessa sen kertymisestä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä kirjallisesti toisin sovita.

### 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 on työssäoloaikaa vuosilomia ja kokemusvuosia laskettaessa samoin kuin määriteltäessä oikeutta lisä- ja ylityökorvauksiin.

### 6. Sairastuminen työaikapankkivapaan aikana

Jos työntekijä sairastuu ennen sovitun työaikapankkivapaan alkamista tai sen aikana, ei työkyvyttömyysjakson kolmea päivää ylittävää osaa, ellei lyhyemmästä ole sovittu, lasketa työaikapankkivapaaksi. Työntekijän tulee pyytää vapaan ajankohdan siirtoa viipymättä työkyvyttömyyden alkaessa.

Esimerkki

Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän pitävän työaikapankkivapaata 1.10.-14.10. eli 10 työpäivää. Työntekijä on sairaana 5.10-30.10.2009.

1.-4.10. välisellä ajalla työaikapankkivapaasta kuluu 2 päivää ja vielä 5.-7.10. välisellä ajalla 3 päivää. Vapaa muuttuu 8.10. alkaen sairauslomaksi, jolloin loppuosa vapaasta (8.-14.10. = 5 työpäivää) siirtyy pidettäväksi myöhemmin.

|             |               |                              |                     |
|-------------|---------------|------------------------------|---------------------|
| to 1.10.    | ma 5.10       | to 8.10                      | ke 30.10.           |
| vapaa alkaa | sairastuminen | vapaa muuttuu sairauslomaksi | sairausloma päättyy |

|           |           |                    |                |
|-----------|-----------|--------------------|----------------|
| 2pv vapaa | 3pv vapaa | 5pv sairauslomalla | sairauslomalla |
|-----------|-----------|--------------------|----------------|

ke14.10

## 7. Työaikapankkivapaan ajalta maksettava palkka

Työaikapankkivapaan ajalta maksetaan työntekijälle normaali säännöllinen kuukausipalkka. Jos työntekijän palkkaan kuuluu säännöllisesti maksettavaa muuta palkkaa, tulee myös tämä huomioida työaikapankkivapaan ajalta. Luontoisedut annetaan työaikapankkivapaan ajalta vähentämättöminä.

## 8. Työaikapankin irtisanominen

Työsuhteen ja työaikapankin päättyessä työaikapankissa pitämättä olevat tunnit maksetaan rahana. Vapaasta maksettavan korvauksen suuruus määräytyy työsuhteen päätty-mishetkellä voimassa olevien palkkausperusteiden mukaan.

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 kolmen kuukau-den irtisanomisaikaa noudattaen.

Helsingissä 6.11.2009

SOSIAALIALAN TYÖNANTAJA- JA TOIMIALALIITTO

ERITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY