

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN PAIKALLISEN ERÄN 2025 Q & A

Yksityisen sosiaalipalvelualan TES-osapuolet Hyvinvointiala HALI ry, Sote ry (SuPer, Tehy, ERTO), JHL, Talentia ja Salli (Jyty, PRO, STHL) ovat sopineet vuonna 2023 syntyneessä TES-ratkaisussaan paikallisen erän jakamisesta vuonna 2025 elokuussa. Muulla TES-toimialalla kuin varhaiskasvatuksessa jaetaan 0,7 % paikallinen ”hyvinvointialueiden vetovoimaerä” paikallisen erän jako-ohjeistuksen mukaisesti.

Paikallisen erän jakamisesta on tehty osana neuvotteluratkaisua erillinen paikallisen erän soveltamisohje (tes s. 122), jonka löydät [täältä](#). Perehdythän alkuperäisiin soveltamisohjeisiin huolellisesti tämän Q & A-paperin lisäksi, jotta ohjeiden kokonaisuus tulee oikein huomioituksi.

Paikallisen erän jakamisesta järjestettiin yksityisen sosiaalipalvelualan yhteistyössä neuvotteluosapuolten infotilaisuus 13.3.2025. Infotilaisuudessa oli mahdollista viestillä esittää kysymyksiä, joihin vastauksia on koottu alle.

1. Jos olen ainut luottamusmies yrityksessä ja yrityksellä useampia yksiköitä sekä työntekijöillä jäsenyyksiä useammassa allekirjoittajaliitossa, voinko edustaa kaikkia työntekijöitä?

V: Kyllä se on mahdollista. Soveltamisohjeen (kohta 2.) mukaan neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet. Ellei luottamusmiestä ole, valitsevat työntekijät keskuudestaan edustajan/edustajat. Mikäli jollakin allekirjoittajajärjestöllä on luottamusmies, voivat toisiin allekirjoittajajärjestöihin kuuluvat työntekijät valtuuttaa tämän luottamusmiehen myös itseään edustamaan tai he voivat valita keskuudestaan oman edustajan/edustajat.

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

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

2. Vuosilomapalkasta otetaan huomioon ainoastaan varsinainen palkan osuus, ilman sen mukaisia korotusprosentteja?

V: Kyllä, soveltamisohjeen (kohta 1.) mukaan palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairaslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman tuntikohtaisia lisiä.

3. Miten vaikuttaa tilanne, jossa soveltamisohjeen mukaan palkkasumma maaliskuulta 2025 on lähtökohtana ja työnantajalla ollaan vielä maaliskuussa 2025 toisen työehtosopimuksen piirissä.

V: Soveltamisohjeen (kohta 1.) mukaan 0,7 % työnantajan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta maaliskuulta 2025. Näin toimitaan silloinkin, kun kyseisenä ajankohtana on ollut sovellettavana toinen tes, kuten esim. Avaintan tes.

4. Miten toimitaan, jos samalla työnantajalla on varhaiskasvatuksen työntekijöitä sekä muita yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen kuuluvia. Otetaanko palkkasummaan, josta lasketaan paikallisen erän määrä mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden palkat vai vain niiden palkat, joilla oikeus paikalliseen erään?

V: Sopimuksen mukaan muulla TES-toimialalla kuin varhaiskasvatuksessa jaetaan 0,7 % paikallinen ”hyvinvointialueiden vetovoimaerä” paikallisen erän jako-ohjeistuksen mukaisesti, näin ollen

varhaiskasvatus on tämän paikallisen erän jakamisen ulkopuolella kaikilta osin. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä eikä heidän palkkojansa oteta huomioon maaliskuun 2025 palkkasummissa taikka paikallista erää jaettaessa.

Sen sijaan varhaiskasvatuksessa työskenteleville maksetaan 150 euron kertaerä toukokuussa 2025, mutta se on eri asia kuin paikallinen erä.

5. Missä järjestyksessä korotukset tehdään, kun 1.8.2025 on myös prosentuaalisia korotuksia (vähimmäispalkan korotus kaikissa palkkaryhmissä). Vai onko sillä väliä?

V: Paikallinen erä jaetaan euromääräisenä ja laskentapohja on soveltamisohjeen mukaisesti maaliskuun 2025 palkka.

Mahdolliset prosentuaaliset korotukset lasketaan korottamattomasta palkasta. Palkankorotuksissa ei ole tarkoitus saada aikaan ns. korkoa korolle ilmiötä. Jos esim. joudutaan soveltamaan soveltamisohjeen kohtaa, jonka mukaan *"0,7 % erä tulee jakaa kaikille työntekijöille 0,7 % suuruisena yleiskorotuksena takautuvasti 1.8.2025 lukien"* lasketaan korotuksen määrä korottamattomasta palkkasummasta, ei korotettuihin palkkoihin.

6. Korottuuko jaettu paikallinen erä samalla prosentilla, kuin taulukkopalkkojen korotus?

V: 1.8.2025 jaettava paikallinen erä ei korotu 1.8.2025, mutta myöhemmin kyllä soveltamisohjeen (kohta 6.) mukaisesti.

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

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

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

7. Jos paikallisena eränä maksettava korotus toteutetaan erillisenä lisänä, kuten ohjeessa toinen vaihtoehto on, miten se toteutetaan tuntipalkkaisilla työntekijöillä?

V: Palkanmaksun määräytymisen perusteella ei ole merkitystä, eli tuntipalkkaiset ja kuukausipalkkaiset huomioidaan paikallisen erän laskemisessa ja jakamisessa soveltamisohjeen mukaisesti.

8. Miten varmistetaan, että koko 0,7 % erä tulee jaetuksi, jos mukana on tuntipalkkaisia henkilöitä, joiden työtunnit vaihtelevat. Vai jäävätkö esim. runkosopimuksella keikkailevat tai vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevät erän ulkopuolelle?

V: Työsuhteen muoto ei ole ratkaiseva, määräaikaiset ja osa-aikaiset saavat paikallisena eränä sovitut korotukset vastaavilla perusteilla, eli jos kriteerit muutoin täyttyvät. Osa-aikaiset, kuten vaihtelevaa työaika tekevät, saavat korotuksen suhteessa työaikaansa.

9. Pystyykö tuon palkkasumman suuruuden jostakin varmistamaan? Vai luotanko siihen mitä työnantaja ilmoittaa?

V: Lähtökohtana molemmin puolin on luottamus, työsopimussuhde on ennen kaikkea luottamussuhde. Soveltamisohjeen (kohta 7.) mukaan työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan mm. palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää.

Lisäksi soveltamisohjeessa (kohta 4.) on sovittu, että mikäli yhteisymmärrystä erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä, päättää erän jakamisesta työnantaja soveltamisohjeen periaatteiden mukaisesti. Tällöin työnantajan edustaja antaa ilman aiheetonta viivytystä työntekijäpuolen neuvottelijoille sellaisen kirjallisen selvityksen, että sen perusteella voi luotettavasti todeta koko 0,7 % erän tulleen jaetuksi (tällainen selvitys voisi olla esimerkiksi maaliskuun ja elokuun 2025 varsinaisen säännöllisen palkkasumman vertailu) ja käytetyt jakoperusteet.

10. Jaetaanko paikallinen erä kaikille samansuuruisena, kuten soveltamisohjeen esimerkissä (kohta 8.) on *(työvoiman saatavuushaasteiden ja palkkakilpailun perusteella se jaetaan paikkakunnalla X työskenteleville tehtävän Y työntekijöille 100 € suuruisena saatavuuslisänä)* 100 euroa per työntekijä vai suhteessa työaikaan per työntekijä, eli osa-aikaisille työajan suhteessa?

V: Paikallinen erä on mahdollista maksaa suhteessa työaikaan, ja paikallisena eränä maksettu korotus voi myös muuttua suhteessa työaikaan, jos työaika muuttuu suuntaan tai toiseen. Työsuhteissa voidaan siis soveltaa suhteellisuus- eli pro rata temporis -periaatetta, jossa työntekijän oikeudet ja velvollisuudet suhteutetaan tehdyn työajan perusteella.

11. Soveltamisohjeen esimerkkiin viitaten, jos esimerkkipaikkakunnan X tehtävään Y tulee kahdeksas työntekijä, maksetaanko 100 euroa myös hänelle?

V: Vastaavilla perusteilla eli jos kriteerit täyttyvät, kyllä.

12. Jos työnantajan palvelukseen tulee uusi työntekijä esimerkiksi syyskuussa 2025, saako tämä uusi työntekijä jatkossa paikallisena eränä sovitut korotukset, vaikkei ollut neuvottelujen aikaan töissä ko. paikassa?

V: Vastaavilla perusteilla eli jos kriteerit täyttyvät, kyllä.

13. Maksetaanko samaan tehtävään tulleille uusille henkilöille myös sama lisä?

V: Vastaavilla perusteilla eli jos kriteerit täyttyvät, kyllä.

14. Työnantajan palveluksessa on maaliskuussa 2025 noin 1/3 osa työntekijöistä yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen piirissä ja loput toisen työehtosopimuksen piirissä (esim. Avainta). 1.5. kaikki siirtyvät yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen piiriin.

Soveltamisohjeen mukaan palkkasumma lasketaan yksityisen sosiaalipalvelualan tessin piiriin kuuluvien maaliskuun maksetusta palkkasummasta, mutta jaetaan elokuussa kaikkien kesken, vai kenelle neuvotellaan?

V: Soveltamisohjeen (kohta 1.) mukaan 0,7 % työnantajan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta maaliskuulta 2025. Näin toimitaan silloinkin, kun kyseisenä ajankohtana on ollut sovellettavana toinen työehtosopimus, kuten esim. Avaintan tes. Palkkasumma lasketaan työnantajan palveluksessa/palkanmaksun piirissä maaliskuussa olevista ja jaetaan sen mukaan, ketkä tosiasiallisesti on jaon piirissä elokuussa.

15. Työnantajan palveluksessa on maaliskuussa 2025 yksityisensosiaalipalvelualan työehtosopimuksen piirissä 10 työntekijää, joista 5 on lomautettu ja palkkasumma heidän osaltaan 0 euroa. Kuinka näiden lomautettujen palkat huomioidaan, vai huomioidaanko mitenkään?

V: Soveltamisohjeen (kohta 1.) mukaan 0,7 % työnantajan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta maaliskuulta 2025. Osan ollessa lomautettuna, huomioidaan heidän palkkaosuutensa laskennallisesti siten, kuin he olisivat olleet töissä soveltamisohjeiden (kohta 1.) mukaisesti.

Yhteistyössä:

Hyvinvointiala Hali ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry (SuPer, Tehy, ERTO)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry (Jyty, Pro, STHL)