



Info: Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen paikallisen erän jakaminen

13.3.2025



Tervetuloa

Tervetuloa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 1.8.2025 paikallisen erän jakamista koskevaan infoon!

Yhteistyössä:

Hyvinvointiala Hali ry

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

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry
(Jyty, Pro, STHL)

Kouluttajat: johtava juristi Anna Hakola (Hali),
sopimusneuvottelija Jukka Parkkola (SuPer)





Infon teemat

- 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](#)
- Tässä infossa käydään soveltamisohjeen pääkohdat sekä hyviä käytänteitä onnistuneisiin neuvotteluihin yhteistyössä neuvotteluosapuolten kanssa



Hyviä käytänteitä onnistuneisiin neuvotteluihin

Hyvä valmistautuminen

- Huolellinen tutustuminen soveltamisohjeisiin
- Tarvittavat tiedot ja tarvittava aika (yhteisen aikataulun suunnittelu)
- Keskusteluyhteyden ja yhteisen tilannekuvan merkitys: yhteinen tilannekuva, missä mennään, miksi ja mitä neuvotellaan?

Neuvottelutilanne

- Tavoitteiden kirkastaminen ja kommunikointi: kuuntelemisen merkitys, ymmärrys toisen osapuolen intresseistä, tavoitteista ja tilanteesta
- Tavoitteiden selvittäminen sekä sanoittaminen puolin ja toisin
- Tavoitteena yhteisymmärrys sekä molemmille osapuolille aito kokemus mielekkästä tuloksesta ja siihen sitoutuminen

Jälkihoito

- Missä onnistuttiin?
- Mitä opittiin?

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Muulla TES-toimialalla kuin varhaiskasvatuksessa jaetaan 0,7 % paikallinen ”hyvinvointialueiden vetovoimaerä” paikallisen erän jako-ohjeistuksen mukaisesti

Mitä jaetaan:

- 0,7 % työnantajan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta maaliskuulta 2025 (ei koske tessin ulkopuolella olevia, esim. ylempää johtoa).
- Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat, mutta ei ylitöitä eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorotuksia.
- Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairaslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman tuntikohtaisia lisiä
- Vastaavasti palkallisella poissaolojaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Ketkä neuvottelevat:

- Neuvottelut käydään konserni-, yritys- tai työyksikkökohtaisesti
 - Työnantaja päättää tason
- Neuvotteluosapuolina työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet tai työntekijöiden valitsevat edustajat
 - 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

Paikallinen erä 1.8.2025

Mistä neuvotellaan ja mitä jaetaan:

- Neuvotteluissa tavoitteena on yhteisymmärrys siitä kohdennuksesta, jonka mukaan 0,7 % erä jaetaan
- Tavoitteet:
 - Alan palkkakilpailukyvyn ylläpitäminen
 - Paikallisten kannustusjärjestelmien kehittäminen
 - Mahdollisten tehtävien uudelleenjärjestelyiden tukeminen
 - Paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen→ Samalla huolehditaan, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa alaisten palkkaan nähden
- Näiden tavoitteiden puitteissa jakoperusteet ovat joko
 1. työn vaativuuteen ja/tai
 2. työvoiman saatavuuteen perustuvia.
- Mahdolliset ongelmat ja ratkaisut:
 - **Erä tulee jakaa soveltamisohjeiden mukaisesti**
 - **Erää ei voi kohdentaa henkilökohtaisiin lisiin!**

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Jakoperusteet - Työn Vaativuus

- Jaettaessa erää työn vaativuuden perusteella (TES palkkasopimus 1 § 3.2) kohdennetaan palkankorotuksia niihin tehtäviin, joissa palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuun palkkatasoon. Palkankorotuksia kohdennetaan tehtäviin, joissa korotus on perusteltu verrattuna maksettuun palkkatasoon
- Perusteita voivat olla esimerkiksi :
 - Työn erityinen vaativuus
 - Työn vastuullisuus
 - Työn laaja-alaisuus
 - Edellytetty erityiskoulutus tai kokemus
 - Normaalitehtävien ulkopuoliset erityistehtävät
 - Määritelty toiminnallinen erityisvastuu (esim. erityinen hoito-, turvallisuus-, tekninen, taloudellinen, kasvatus-, ohjaus- tai perehdyttämisvastuu)
 - Työn erityinen vaikuttavuus
- Huom.: TES:n palkkasopimuksen 1 § 3.2 mukaisesti tietyissä tilanteissa on työn vaativuuden perusteella velvollisuus maksaa palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokkaa korkeampaa palkkaa. Paikallisesti jaettavaa erää ei tule käyttää tämän TES:n normaalin velvoitteen täyttämiseen vaan tämän ylittäviin harkinnanvaraisiin kohdennuksiin.

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Jakoperusteet - Työvoiman Saatavuus

- Jaettaessa erää työvoiman saatavuuden perusteella (TES palkkasopimus 1 § 5) kohdennetaan palkankorotuksia niihin tehtäviin, joissa palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuun palkkatasoon

Perusteita voivat olla:

- Työn palkkakilpailukyvyn ylläpitäminen (pätevän ja koulutetun henkilökunnan saaminen ja pysyminen) erityisesti niissä ammateissa/tehtävissä tietyllä hyvinvointialueella tai paikkakunnalla tai tietyssä yksikössä, jossa työvoiman saatavuudessa on erityisiä haasteita
- Erä voi kohdentua eri suuruisena eri hyvinvointialueilla tai paikkakunnilla tai yksiköissä yrityksen tai konsernin samoihin tai eri tehtäviin.
- Mikäli erän kohdentamista tiettyihin tehtäviin tai työntekijöihin ei pidetä perusteltuna, voidaan erä myös jakaa kaikille 0,7 saatavuuslisänä tai jakaa osa erästä kaikille tasasuuruisena ja kohdentaa vain osa erästä.
- Sopimus erän jakamisesta on tehtävä kirjallisesti (ks. sopimusmalli).

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Tavoitteena yhteisymmärrys

- Paikalliset neuvottelut tulee käydä siten, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä erän kohdennuksesta.
- Työnantaja ei saa ennen neuvotteluita tehdä päätöstä erän kohdentamisesta.
- Neuvotteluihin lähdetään osapuolten ehdotusten pohjalta, jotka voivat neuvottelujen lopputuloksena muuttua tai täydentyä.

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Mikäli kuitenkin yhteisymmärrystä ei saavuteta

- Työnantaja päättää erän jakamisesta 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.

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Milloin neuvotellaan:

- Neuvottelut käydään niin, että korotukset voidaan toteuttaa elokuussa 2025
- Neuvottelut on käytävä siten, että molemmilla osapuolilla on riittävästi aikaa käydä läpi perustelut esitetyille kohdennuksille
- Tavoitteena yhteisymmärrys kohdennusperiaatteista
- Mikäli paikallisesti niin sovitaan esimerkiksi riittävän neuvotteluajan varmistamiseksi, voidaan paikallisen erän toteuttamisajankohtaa lykätä.
 - Tällöin myös takautuvasti korotettavien kiinteiden palkkojen perusteella maksettavia tuntikohtaisia lisiä korotetaan takautuvasti 1.8.2025 alkaen
- **Mikäli joku työnantaja ei ole neuvotellut eikä jakanut paikallista erää 1.10.2025 mennessä eikä sopinut paikallisesti toteuttamisajankohdan lykkäyksestä, niin 0,7 % erä tulee jakaa kaikille työntekijöille 0,7 % suuruisena yleiskorotuksena takautuvasti 1.8.2025 lukien.**

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Korotusten maksutapa

- Palkankorotukset maksetaan joko työn vaativuuteen tai työvoiman saatavuuteen perustuvana toistaiseksi voimassa olevana lisänä 1.8.2025 alkaen
- 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
- Tämän paikallisen erän kautta sovittu, säilyväksi tarkoitettu saatavuuslisä säilyy voimassa myös työntekijän saavuttaessa uuden palveluslisäportaan ja tilanteissa, joissa taulukkopalkat nousevat yleiskorotusta enemmän

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Korotusten maksutapa

- 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.
- Vaihtoehtoisesti työn vaativuuteen tai työvoiman saatavuuteen perustuva korotus voidaan maksaa soveltamalla työntekijälle aiempaa korkeampaa G-palkkaluokkaa.

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Hyvät käytännöt paikallisten erien jaossa

- Hyvä keino yhteisymmärryksen löytämiseen on se, että ensin neuvotteluosapuolet miettivät yhdessä, mitkä ovat niitä tehtäväkohtaisen vaativuuslisän tai saatavuuslisän perusteita, joiden perusteella kohdennus suoritetaan
- Kun näistä saavutetaan yhteinen näkemys, niin yleensä myös lopullinen kohdentuminen tiettyihin tehtäviin onnistuu yhteisymmärryksessä ja käytettäessä työnantaja pystyy kohdentamaan sovitun osuuden sovitulla perusteilla
- Paikallisella sopimisella voidaan edesauttaa työnantajan ja työntekijöiden myönteistä yhteistoimintaa ja kannustavien palkitsemisjärjestelmien käyttöönottoa
- Työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää
- Koko henkilöstölle informoidaan kenenkään työntekijän henkilökohtaista palkkasalaisuutta vaarantamatta ne perusteet, joiden perusteella erä on jaettu

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

1. Työnantaja päättää käydäänkö neuvottelut konserni-, yritys- vai työyksikötasolla. Tässä esimerkissä neuvottelut käydään **yritystasolla**.
2. Allekirjoittajajärjestöjä ovat Sote, JHL, Talentia ja Salli. Työpaikalla on **yhden allekirjoittajajärjestön luottamusmies**. Henkilökuntapalaverissa **muut työntekijät valitsevat keskuudestaan oman/omat edustajansa neuvotteluihin**.
3. Neuvottelut käydään työnantajan edustajana toimivan henkilöstöjohtajan, luottamusmiehen ja valitun muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.
4. Työehtosopimuksen piirissä on **40 työntekijää** (ei sisällä TES:n 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kiinteät kuukausipalkat ja tuntipalkkaisille työntekijöille maksetut tuntipalkat **huhtikuulta maaliskuulta 2025 olivat 100.000 €**. (ei sisällä ylitöitä tai ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntailisiä)
5. Jaettava erä on $0,7 \% \times 100.000 \text{ €} = 700 \text{ €}$
6. Neuvotteluille ei ole erityistä määrämuotoa tai vähimmäispituutta. Neuvottelijat käyvät yhdessä läpi ehdotuksensa erän kohdennukseksi perusteluineen ja katsovat, löytyykö sellainen yhteinen näkemys, jonka kaikki neuvottelun osapuolet hyväksyvät.
7. Neuvotteluissa sovittiin erä kohdennettavaksi siten, että **työvoiman saatavuushaasteiden** ja palkkakilpailun perusteella se jaetaan **paikkakunnalla X** työskenteleville **tehtävän Y työntekijöille** 100 € suuruisena saatavuuslisänä. Ko. tehtävissä ko. paikkakunnalla työskentelee 7 työntekijää, joten koko 700 € paikallinen erä todettiin jaetuksi. Sopimus tehtiin kirjallisesti.
8. Koko henkilöstölle informoitiin ne perusteet, joiden mukaan erä oli jaettu.

PAIKALLINEN ERÄ 1.8.2025

Neuvottelujen Kulku ja Tulos Työehtosopimuksen Piirissä

- 40 työntekijää
- Maaliskuun 2025 palkkasumma: 100.000 €

Jaettava Erä

- $0,7 \% \times 100.000 \text{ €} = 700 \text{ €}$

Neuvottelujen Tulos

- Erä kohdennetaan työvoiman saatavuushaasteiden ja palkkakilpailun perusteella
- 100 € saatavuuslisä tehtävän Y työntekijöille paikkakunnalla X
- 7 työntekijää, koko 700 € erä jaettu
- Sopimus tehtiin kirjallisesti
- Koko henkilöstölle tiedotettiin erän jakoperusteet

Sopimusmalli

Asia: 1.8.2025 paikallisen palkankorotuksen kohdentaminen

Neuvottelutaso: (konserni-, yritys- vai työyksikkötaso)
Tässä yritystaso.

Jaettava erä: (kohdat 4 ja 5) Työehtosopimuksen piirissä on 40 työntekijää

(ei sisällä TES:n 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kiinteät kuukausipalkat ja tuntipalkkaisille työntekijöille maksetut tuntipalkat huhtikuulta 2025 olivat 100.000 €. (ei sisällä ylitöitä tai ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntailisiä)

Jaettava erä on $0,7 \% \times 100.000 \text{ €} = 700 \text{ €}$

Neuvottelutulos: (kohta 7) Neuvotteluissa sovittiin erä kohdennettavaksi siten, että työvoiman saatavuushaasteiden ja palkkakilpailun perusteella se jaetaan paikkakunnalla X työskenteleville tehtävän Y työntekijöille 100 € suuruisena saatavuuslisänä. Ko. tehtävissä ko. paikkakunnalla työskentelee 7 työntekijää, joten koko 700 € paikallinen erä todettiin jaetuksi. Sopimus tehtiin kirjallisesti.

Aika, paikka ja allekirjoitukset: (kohdan 3 henkilöt)
Neuvottelut käydään työnantajan edustajana toimivan henkilöstöjohtajan, luottamusmiehen ja valitun muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.