

PÖYTÄKIRJA YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.1.2026 – 30.4.2028

Muutokset 1.5.2023-31.12.2025 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty *kursiivilla*.

1. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Sopimuskausi on 28 kuukautta 1.1.2026–30.4.2028.

Osapuolet sitoutuvat yhdessä tarkastelemaan alan taloudellista tilannetta ja tulevaisuuden näkymiä joulukuussa 2026. Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.4.2027. Irtisanominen tulee tehdä 31.1.2027 mennessä.

Jos sopimus irtisanotaan päättymään 30.4.2027, sopimuskauden vajaan jäännyt kustannusvaikutus otetaan huomioon tulevassa sopimusratkaisussa.

2. PALKANKOROTUKSET

Vuosi 2026

1.9.2026 Palkkojen yleis- ja taulukkokorotus 2,7 %

1.9.2026 Kohdennukset palkkaryhmien vähimmäispalkkoihin tehdään seuraavasti:

Palkkaryhmien vähimmäispalkkaluokkia korotetaan A-palkkaryhmässä 0,5 %, B-palkkaryhmässä 0,4 % ja C-F palkkaryhmissä 0,5 %.

Lisäksi tehdään korotukset palveluslisäportaisiin seuraavasti:

C-palkkaryhmän G20C -palkkaluokassa korotetaan kaikkia palveluslisäportaita ja D-, E- ja F-palkkaryhmän palkkaluokissa G23D, G24, G25E ja G28F korotetaan osaa palveluslisäportaista seuraavasti:

- Palkkaluokkien G20C, G23D, G24 ja G25E 5 vuoden palveluslisä on 3 %
- Palkkaluokkien G20C, G23D ja G24 8 vuoden palveluslisä on 6 % ja
- Palkkaluokkien G20C, G23D, G25E ja G28F 11 vuoden palveluslisä on 9,1 %.

Pk-seutu:

- A-palkkaryhmän palkkaluokat G15A ja G16 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G16A

- B-palkkaryhmän palkkaluokat G17B ja G18 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G18B
- D-palkkaryhmän palkkaluokat G23D ja G24 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G24D

Muu Suomi:

- A-palkkaryhmän palkkaluokka G15A muutetaan palkkaluokaksi G16A
- B-palkkaryhmän palkkaluokat G17B ja G18 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G18B
- D-palkkaryhmän palkkaluokat G23D ja G24 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G24D

Vähimmäistaulukkopalkkojen ja palvelusvuosilisien korotusten palkkatasoa nostava kustannusvaikutus on 0,7 %.

Vähimmäistaulukkopalkan päälle maksettava lisä voi pienentyä vähimmäistaulukkopalkkojen korotuksen ja palveluslisien korotuksen yhteydessä vain jos kyse on työehtosopimuksen vaihtumisesta johtuvasta lisästä (siirtymälisä) tai lisästä, jonka on sovittu pienentyvän taulukkokorotusten yhteydessä.

Vuosi 2027

1.9.2027 Palkkojen yleis- ja taulukkokorotus 2,7 %

Yhteensä tämän palkankorotusratkaisun kumulatiivinen palkankorotusvaikutus 28 kuukauden sopimuskaudella on toimialalla 6,2 %.

Yhteenlasketut korotukset ovat toimialalla ilman kumulatiivisuutta on 6,1 %.

3. Luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.9.2026 lukien 6,1 %:lla pyöristäen lähimpään tasalukuun.

Hälytyskorvausta ja kielilisiä korotetaan 1.9.2026 lukien 6,1 %:lla pyöristäen lähimpään tasalukuun.

4. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

Muutokset 1.5.2023-31.12.2025 voimassa olleeseen työehtosopimukseen merkitty *kursiivilla*.

3 § Työsuhteen alkaminen

Lisätään työehtosopimuksen 3 §:n 3.1. kohtaan vuoden 2020 allekirjoituspöytäkirjan soveltamisohje seuraavasti:

3.1 Määräaikaisen työsuhteen kestoa ei saa perusteetta sopia työnantajan tiedossa olevaa kyseistä työtä koskevaa määräaikaista työvoimatarvetta lyhyemmäksi ajaksi.

Soveltamisohje:

Perusteltuja syitä tiedossa olevaa työvoimatarvetta lyhyempiin sopimuksiin voivat olla työntekijän oma pyyntö, lain sallimat rajaukset epäpätevyyden tai pitkäaikaistyöttömyyden vuoksi, työnantajan sisäiset työjärjestelyt tai muut lain ja oikeuskäytännön mukaiset määräaikaisen työsuhteen keston rajaamiseen oikeuttavat syyt.

Esimerkki: *Kaksi vakituista työntekijää on vuosilomalla peräkkäin kesäkuussa ja heinäkuussa. Ensimmäisen työntekijän vuosiloma sijoittuu kesäkuulle ja toisen heinäkuulle. Työnantajalla on sijaisuustarve ajalle 1.6.2020-2.8.2020. Sijaisen työsuhte on sovittava koko tarpeen ajaksi. Työsuhteen saa sopia tätä lyhyemmäksi ajaksi, jos työntekijä itse pyytää tai sijaisuus hoidetaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työjärjestelyillä.*

Esimerkki: *Varhaiskasvatuksen työntekijä ilmoittaa jäävänsä kahdeksi vuodeksi perhevapaalle. Varhaiskasvatuslain edellyttämää kelpoisuusehtoja täyttävää sijaista ei löydetä täyttämään sijaisuutta. Työnantajalla on lain sallima peruste sopia työsuhte enintään vuodeksi kerrallaan. Tällöinkään ei työsuhteen kestoa saa perusteetta sopia vuotta lyhyemmäksi ajaksi.*

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä: Siirretty 23.6.2020 allekirjoituspöytäkirjan soveltamisohje. Ei muuteta tulkintaa.

Lisätään työehtosopimuksen 3 §:n 3.3 kohtaan uusi soveltamisohje seuraavasti:

3.3 Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsuhteita, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena työsuhteen 1 luvun 5 § mukaisesti.

Soveltamisohje: *Työnantajan on seurattava määräaikaissa työsuhteissa työskentelevän työntekijän työsuhteiden yhdenjaksoisuuden edellytyksen täyttymistä eri työsuhte-etuuksien osalta.*

4 § Työsuhteen päättyminen

Muutetaan työehtosopimuksen 4 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja, *elleivät työnantaja ja työntekijä sovi pidemmästä irtisanomisajasta:*

0–1 vuotta 14 vrk

yli 1–4 vuotta 1 kk

yli 4–8 vuotta 2 kk

yli 8–12 vuotta 4 kk

yli 12 vuotta 6 kk

Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika 14 vuorokautta työsuhteen kestänyt enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi sen kestänyt yli viisi vuotta, *elleivät työnantaja ja työntekijä sovi irtisanomisajasta toisin. Irtisanomisajan pituudeksi saadaan kuitenkin sopia enintään yksi kuukausi. Tällöin työnantajan noudatettava irtisanomisaika ei saa olla työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa lyhyempi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.*

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

Lisätään työehtosopimuksen 4 §:ään uusi 3. kohta seuraavasti:

3. Työsuhteen päättyessä loppupalkka lisineen maksetaan viimeistään työsuhteen päättymisen jälkeen seuraavana työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä edellyttäen, että työsuhteen päättymisen ja loppupalkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tavanomainen ja kohtuullinen aika.

6 § Työaika

Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 6. kohdan viimeiset kappaleet kuulumaan seuraavasti:

Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaikaa ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi. *Työntekijän vuosilomasta tai sitä vastaavasta vapaasta, perhevapaasta, työkyvyttömyydestä tai muusta vastaavasta hyväksyttävästä syystä johtuvat poissaoloajat jätetään tarkastelun ulkopuolelle.*

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 12. kohdan soveltamisohjeeseen viimeinen lause seuraavasti:

12. Työviikko järjestetään keskimäärin enintään viisipäiväiseksi. Viikon toinen vapaapäivä pyritään mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen lähinnä lauantaiksi, elleivät työjärjestelyt muuta edellytä.

Soveltamisohje: Kolmen viikon työvuorolistalla tulee olla vähintään kuusi vapaapäivää sekä arkipyhävapaat arkipyhäjaksoilla, ellei arkipyhävapaiden ajankohdasta ole sovittu työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti.

Työvuorot suunnitellaan siten, että työntekijälle annetaan vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää kolmen viikon aikana.

Työntekijälle on järjestettävä vähintään kaksi lauantain ja sunnuntain kestävä viikonloppuvapaata kuuden viikon ajanjaksolla, ellei tästä ole työn käynnissä pitämisen vuoksi välttämätöntä poiketa tai työntekijän kanssa toisin sovita.

Työvuorosuunnittelussa on pyrittävä muutoinkin mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan vapaapäivät peräkkäisinä päivinä, välttäen tarpeettomia yhden päivän vapaita.

Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 13. kohtaan kaksi uutta kappaletta seuraavasti:

13. Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin keskeytymätön viikkolepo kunakin kalenteriviikkona. Viikkolepo voidaan järjestää tilapäisesti työnantajan ja työntekijän välillä sopimalla myös siten, että se tasoittuu keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana mutta tällöinkin kullakin viikolla tulee olla vähintään 30 tunnin viikkolepo.

Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan viikkolevosta poiketa.

Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaika vastavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen työehtosopimuksen 9 §:n mukaisen ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus (viikkolepokorvaus), jos työntekijä siihen suostuu.

11 § Tuntikohtaisten korvausten laskenta ja vaihto vapaaksi

Poistetaan työehtosopimuksen 11 §:n 4 kohdan viimeiset kappaleet seuraavasti:

Rahana maksettavat tuntikohtaiset korvaukset maksetaan viimeistään sen työnantajan normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä, joka lähinnä seuraa sitä työvuoroluetteloa jolta lisät ovat kertyneet edellyttäen, että työvuoroluettelon päättymisen ja palkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tarvittava aika.

~~Työsuhteen päättyessä kesken tasoittumisjakson tulee loppupalkka lisineen maksaa viimeistään sen työnantajan normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä, joka lähinnä seuraa työsuhteen~~

~~päättymistä edellyttäen, että työvuoroluettelon päättymisen ja palkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tarvittava aika.~~

~~Vaihtoehtoisesti loppupalkka lisineen voidaan sopia maksettavaksi viimeistään kahden viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä.~~

18 § Vuosiloma

Muutetaan työehtosopimuksen 18 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

Vuosiloman kertyminen

1. Vuosiloman kertymisessä on 1.4.2022 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytty vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6/vk) lomapäivälaskentaan (5/vk). ~~, ellei työnantajakohtaisesti päätetä aikaisemmasta voimaantulosta.~~

Esimerkit:

~~Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2021–31.3.2022 lomat ansaitaan entisen 6/vk arkipäivälaskennan mukaan ja annetaan arkipäivinä 6 arkipäivää/vk lomakaudella 2022 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 6/vk laskentasäännön mukaan, ellei työnantajakohtaisesti ole päätetty aikaisemmasta voimaantulosta.~~

~~Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022–31.3.2023 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 1.5.2023 pitämättä 6 päiväisen laskennan mukaan ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2022, muunnetaan ne 5 päiväisen laskennan mukaiseksi 1.5.2023 tämän pykälän 3. kohdan mukaisesti.~~

Lomapäiviä ovat maanantain ja perjantain väliset päivät lukuun ottamatta TES:n 7 §:n mukaisia arkipyhiä. Kun työntekijän vuosilomaviikko päättyy perjantaihin, tämän jälkeinen lauantai ja sunnuntai suunnitellaan työvuorolistaan vapaapäiviksi.

Muutetaan työehtosopimuksen 18 §:n 8. kohdan prosenttiperusteisen vuosilomapalkan taulukot (Lomataulukot A, B ja C) seuraavasti:

Taulukot ovat erillisenä tiedostona osana kokonaisratkaisua.

19 § Lomarahaa

Muutetaan työehtosopimuksen 19 §:n 1. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan siirryttyä 5/vk lomapäivälaskentaan työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen 18 § 7 tai 8 kohdan tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei kuitenkaan makseta 18 § 2 d kohdan mukaan määräytyvistä lisälomapäivistä.

Lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei ~~maksuajankohdastaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä~~ paikallisesti sovita sen maksuajankohdasta toisin.

22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

Muutetaan työehtosopimuksen 22 §:n 1. kohdan D. kohta kuulumaan seuraavasti:

D. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset, *siunaustilaisuus tai uurnan lasku*.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös ~~ette~~ *adoptio-* ja kasvattilapsi.

Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän perheenjäseniä sekä vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, ~~veljiä, sisaria~~ *sisaruksia* ja avio- tai avopuolison vanhempia.

23 § Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa ja omaishoitovapaa

Lisätään työehtosopimuksen 23 §:ään uudet kappaleet nykyisen soveltamisohjeen jälkeen kuulumaan seuraavasti:

Työntekijällä on oikeus raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaan myös, jos hän jää perhevapaalle kesken opintovapaalaissa säädetyn opintovapaan edellyttäen, että työntekijällä olisi työssä ollessaan ollut oikeus työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti palkkaan perhevapaan ajalta.

Opintovapaa keskeytyy työntekijän jäädessä työsopimuslain mukaiselle raskaus- ja/tai vanhempainvapaalle.

Työntekijän on ilmoitettava perhevapaastaan työnantajalle työsopimuslain 4 luvun 3 a pykälän mukaista ilmoitusaikaa noudattaen.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä: Tulkinnalla ei oteta kantaa laintulkintaan. Asiasta on laadittu yhteinen tulkintapöytäkirja 30.4.2025. Kirjaustavan muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa 30.4.2025 sovittua tulkintaa. Lakiviittauksilla ei ole tarkoitus ottaa lainsäädännön kohtia osaksi työehtosopimusta.

25 § Suojavaatetus

Lisätään työehtosopimuksen 25 §:ään uusi soveltamisohje:

Työntekijälle, joka pääsääntöisesti työskentelee likaisissa tai vaateetusta kuluttavissa tehtävissä annetaan asianmukainen suojavaatetus ja työturvallisuuden edellyttämä suojavarustus.

Työnantaja kustantaa näiden hankinnan ja huollon. Suojavaatetuksesta voidaan sopia paikallisesti.

Soveltamisohje: Tässä pykälässä käytettävällä termillä suojavaatetus ei tarkoiteta työturvallisuuslain mukaisia suojavaatteita, jotka katsotaan henkilönsuojaimiksi. Työturvallisuuslainsäädännön edellyttämistä henkilönsuojaimista ei voida sopia paikallisesti.

32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Muutetaan työehtosopimuksen 32 §:n toinen kappale kuulumaan seuraavasti ja lisätään sen jälkeen uusi soveltamisohje:

Paikalliset neuvottelut:

Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja työntekijän tai luottamusmiehen kanssa. Neuvottelut aloitetaan ja käydään ilman aiheetonta viivytystä. Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan erimielisyyskohdista ja osapuolten kannoista perusteluineen *paikallisen tason erimielisyysmuistio*, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Siihen liitetään asiaa koskevat liitteet ja *erimielisyysmuistio* allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.

Soveltamisohje: Työehtosopimuksen liitteenä on mallipohja paikallisen tason erimielisyysmuistiolle.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä: Mallipohjalla ei ole tarkoitus luoda muotomääräyksiä.

35 § Sopimuksen voimassaolo

Päivitetään päivämäärät

KOULUTUSSOPIMUS

Muutetaan 4 §:n 1. kohdan otsikko kuulumaan seuraavasti:

1. Työsuhteen säilyminen Koulutusoikeus ja ilmoitusajat

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Muutetaan termi luottamusmies termiin luottamusedustaja.

Poistetaan luottamusmiessopimuksen 4 §:n 9. kohta:

~~Mikäli luottamusmiehen työsopimus puretaan ja hän riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.~~

Muutetaan luottamusmiessopimuksen 7 §:n 1. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Allekirjoittajajärjestöt korostavat, että erityisesti paikallinen sopiminen ja siihen valmistautuminen sekä yrityksessä käytävät muutosneuvottelut edellyttävät yleensä selvästi normaaliaikaa laajempaa työstä vapautusta.

TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJA KOSKEVA SOPIMUS

Poistetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 3 §:n 8. kohdasta viimeinen lause seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei voida irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta. ~~Selvityksen tekee se allekirjoittajajärjestö, johon työsuojeluvaltuutettu kuuluu tai ellei kuulu mihinkään, niin pyyntö tehdään kaikille allekirjoittajajärjestöille, joilla on edustettavia työntekijöitä.~~

5. TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEET

Lisätään työehtosopimukseen erimielisyysmuistion mallipohja

LIITE 1 Paikallisen tason erimielisyysmuistio (mallipohja, ei osa työehtosopimusta)

Lisätään työehtosopimukseen erillinen liite vanhentumassa oleville kirjauksille

LIITE 2 Vanhentumassa olevia kirjauksia

Poistetaan työsopimusmallipohja

~~**LIITE 3** Yksityinen sosiaalipalveluala: Työsopimuslomake~~

6. TYÖRYHMÄT

Muutetaan hankekirjausta kuulumaan seuraavasti:

Yksityisen sosiaalipalvelualan pito- ja vetovoiman kehittämishanke

Sovitaan jatkettavaksi osana jatkuvan neuvottelun periaatetta alla kirjatut työryhmät huomioiden.

Hankkeen taustaa

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 2023–2025 hankekirjausta on sovittu jatkettavaksi sopimuskauden 2026–2028 aikana sekä sitä seuraavina sopimuskausina.

Neuvotteluosapuolet ovat yhdessä todenneet, että käytettävissä olevien tietojen perusteella yksityisen sosiaalipalvelualan ja ~~kunta- ja~~ hyvinvointialueiden keskiansioissa on eroja. Monissa ammateissa samankaltaisissa tehtävissä palkkataso ~~kunnissa ja~~ hyvinvointialueilla ylittää yksityisellä sosiaalipalvelualalla maksetut palkat.

Neuvotteluosapuolet tunnistavat, että yksityisellä sosiaalipalvelualalla on veto- ja pitovoimatekijöitä, joihin vaikuttavat muun muassa yksityisen ja julkisen puolen palkkaerot. Vastaavissa työtehtävissä yksityisellä ja julkisella puolella työskentelevien työntekijöiden perusteettomien palkkaerojen kaventamiseksi neuvotteluosapuolet ovat sopineet seuraavasta kehittämishankkeesta.

Kehittämishankkeen avulla osapuolet varmistavat käytettävissään olevin keinoin yksityiselle sosiaalipalvelualalle kannustavat ja kilpailukykyiset palkat sekä kehittävät muita veto- ja pitovoimatekijöitä osaavan työvoiman turvaamiseksi.

Selvitys ja tilannekuva alan tilanteesta

Kehittämishankkeen ~~aluksi~~ osana selvitetään ja laaditaan raportti osapuolten päättämässä aikataulussa ja laajuudessa seuraavia tekijöitä:

- yksityisen ja julkisen sosiaalipalvelualan ja ~~varhaiskasvatusalan~~ palkkaerojen suuruus
- palkkaerojen syyt ja perusteet
- toimialan taloudellinen tilanne, palkanmaksukyky ja tuottavuuteen vaikuttavat tekijät
- *alan toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, muuntuvat osaamistarpeet, trendit ja muutosvoimat, mukaan lukien teknologiset ratkaisut, kuten robotiikka ja tekoäly*
- asiakaspalvelutarpeet
- työntekijöiden siirtymät toimialojen välillä
- alalta poistuneiden osuus
- alan työolot (määritelmän avaus) ja työhyvinvointi ~~(TES:n työhyvinvointityöryhmä raportoi hankkeelle)~~

- veto- ja pitovoimaan kummallakin toimialalla vaikuttavat seikat

Tavoitetila

Seuraavilla neuvottelukierroksilla neuvotteluosapuolet arvioivat julkisen puolen (hyvinvointialueiden *sopimukset* ~~SOTE-sopimus ja kunta-alan sopimukset~~) palkkaratkaisuja ja niiden vaikutuksia, ja huomioivat julkisen puolen palkkaratkaisut neuvoteltaessa yksityisen sosiaalipalvelualan palkkaratkaisuista.

Neuvotteluosapuolten tarkoituksena on kuroa umpeen yksityisen ja julkisen puolen välistä perusteetonta palkkaeroa ottaen huomioon alan yritysten taloudellinen tilanne ja toimialan erityispiirteet.

Tulevissa neuvotteluratkaisuissa tehdään hankkeen tavoitteiden mukaisia palkankorotusten kohdentamistoimia neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Korotuksia pyritään kohdentamaan tarkoituksenmukaisesti erityisesti niihin vähimmäispalkkoihin, joissa palkkaero on suurin.

Hankkeen osana neuvotteluosapuolet edistävät yhteisesti sovittavalla tavalla osaavan työvoiman saamista esimerkiksi yhteistyökumppaneiden ja oppilaitosten kanssa. Yhteisillä toimilla pyritään lisäämään tietoisuutta alan töistä ja alan tarjoamista monipuolisista mahdollisuuksista.

~~Työryhmän yhtenä tehtävänä on kartoittaa keinoja neuvottelukulttuurin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi. Osapuolet käyvät työryhmässä keskusteluja työehtosopimustoiminnan uusista tavoista palvella jäsenistöä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.~~

Neuvotteluryhmän yhtenä tehtävänä on kartoittaa keinoja työehtosopimustoiminnan ja neuvottelukulttuurin kehittämiseksi, mukaan lukien työryhmätyöskentelyn, neuvotteluprosessien ja työskentelytapojen virtaviivaistaminen. Osapuolet keskustelevat työryhmässä työehtosopimustoiminnan uusista tavoista palvella jäsenistöä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Muutetaan työhyvinvointityöryhmän kirjausta kuulumaan seuraavasti:

Työhyvinvointityöryhmä

~~TES:n Työhyvinvointityöryhmä jatkaa työtään nykyisen työryhmäkirjauksen mukaisesti ja raportoi kehittämishankkeelle.~~

Sopijaosapuolet tukevat, seuraavat ja arvioivat työhyvinvoinnin edistymistä. ~~Työryhmä tarkastelee työelämän laadun, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantamista sekä yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toimivuutta.~~

Työturvallisuuskeskus tarjoaa taustatietoa turvallisten ja terveellisten työolojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä toimivaan työsuojeluun.

Työryhmä edistää sitä, että työpaikoilla ja työyhteisöillä on riittävästi tietoa ja valmiuksia laatia paikallisia toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, työssä jaksamisen tukemiseksi ja työurien pidentämiseksi. *Työryhmän painopisteenä sopimuskaudella on työkyky ja ikääntyvien työssä jaksamisen tukeminen.*

~~(Nykyinen työryhmä jatkaa ja raportoi osapuolten pito- ja vetovoimahankkeelle)~~

Työryhmä raportoi neuvotteluryhmälle.

Muutetaan tilastotyöryhmän kirjaus kuulumaan seuraavasti:

Tilastotyöryhmä

Hankkeen ja alla kuvatun palkkausjärjestelmätöryhmän osana ja tukena toimii toistaiseksi asetettu tilastotyöryhmä, jonka tehtävänä on selvittää ~~kehittämishankkeen aikana~~ palkkaeroja ~~kuntien~~ ja hyvinvointialueiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin/kiinteisiin kuukausipalkkoihin.

Tilastotyöryhmän käytössä on yksityisen sosiaalipalvelualan palkkatilastot ja mahdollisuuksien mukaan hyvinvointi-~~ja kunta-ala~~alueiden vastaavat palkkatilastotiedot.

Tilastotyöryhmä käyttää mahdollisuuksien mukaan tietoja yksityisellä sosiaalipalvelualalla maksettavista tehtäväkohtaisista palkoista (eli esim. varsinaisesta säännöllisestä kuukausipalkasta on eroteltava palveluslisät, henkilökohtaiset ja tehtäväkohtaiset lisät ym. erät).

Muutetaan aikaisempi palkkausjärjestelmätöryhmän nimi ja kirjaus kuulumaan seuraavasti:

~~Palkkasopimukseen mahdollisesti tarvittavat muutokset~~

Palkkausjärjestelmätöryhmä

~~Palkkaussopimuksen uudistustyöryhmä selvittää kehittämissuhteen vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen. Tavoitteena neuvotteluosapuolilla on edistää toimialan palkkausjärjestelmää ajantasaiseksi, tarkoituksenmukaiseksi ja kannustavaksi, sekä lisätä alan veto- ja pitovoimaa erikseen sovittavien toimenpitein.~~

Palkkausjärjestelmätöryhmä selvittää palkkasopimukseen tarvittavat muutokset sekä pito- ja vetovoiman kehittämissuhteen selvitystyön tulosten vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen.

Työryhmä kartoittaa nykyisen yksityisen sosiaalipalvelualan palkkausjärjestelmän rakenteen toimivuutta ja kokoaa palkkausjärjestelmän vahvuudet ja heikkoudet ja esittää tarvittavat muutokset.

Tavoitteena työryhmällä on laatia yhteinen ehdotus toimialan ajantasaiseksi palkkausjärjestelmäksi, joka on tarkoituksenmukainen ja kannustava, sekä lisää alan veto- ja pitovoimaa.

Työryhmä kartoittaa paikallisen sopimisen mahdollisuudet sekä siihen liittyvät kehittämistarpeet palkkausjärjestelmässä.

Työryhmän tarkoituksena on laatia ehdotus ajantasaisesta palkkausjärjestelmästä ja sen muutostarpeista. Työryhmä aloittaa työskentelynsä 18.1.2027 ja päättää sen 17.12.2027 mennessä. Työryhmä esittelee yhteiset muutosesitykset neuvotteluryhmälle. Työryhmän esittämistä muutostarpeista sovitaan erikseen normaalissa neuvottelujärjestyksessä osana tulevia

neuvottelukierroksia. Uudistuksen mahdollisesti aiheuttamat kustannukset otetaan huomioon osana neuvottelukokonaisuutta.

Lisätään uusi työryhmä seuraavasti:

Paikallisen sopimisen työryhmä

Osapuolet perustavat paikallisen sopimisen työryhmän, jonka tavoitteena on kehittää työehtosopimusta vastaamaan toimialan yritysten ja organisaatioiden ajankohtaisia ja tulevia tarpeita sekä vahvistaa alan veto- ja pitovoimaa sekä toimintaedellytyksiä.

Neuvotteluosapuolet korostavat, että paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajien/henkilöstön välillä. Paikallisesti etsitään parhaita mahdollisia ratkaisuja, joilla edistetään sekä yrityksen/organisaation että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla.

Työryhmä toimii sopimuskauden aikana jatkuvan yhteistyön periaatteella. Työryhmän tehtävänä on:

- arvioida paikallisen sopimisen nykytilaa*
- edistää neuvottelukulttuuria eri tasoilla, liittojen välillä ja paikallisesti*
- kartoittaa ja arvioida paikallisen sopimisen tarpeita, mahdollisuuksia ja menettelytapoja sekä edistää paikallisen sopimisen valmiuksia*
- kartoittaa ja arvioida luottamusmiesten ja muiden sopijaosapuolten toimintaedellytyksiä suhteessa paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin*

Työryhmä laatii työstään yhteisen loppuraportin 18.12.2027 mennessä sopimuskauden aikana erikseen sovittavalla tavalla.

Lisätään uusi työryhmä kuulumaan seuraavasti

Työehtosopimuksen selkeyttämistyöryhmä

Sopijaosapuolet näkevät työehtosopimuksessa selkeyttämistarpeita ja aloittavat työn työehtosopimuksen selkeyttämiseksi.

Selkeyttämällä työehtosopimusta, voidaan helpottaa työehtosopimuksen soveltamista ja pyrkiä ehkäisemään tulkintariitojen syntymistä. Sopimusosapuolet tunnistavat selkeytystarvetta erityisesti työehtosopimuksen työaikaa ja vuosilomaa koskevissa kohdissa. Lisäksi selvitetään mahdollisuutta lisätä sairausajan tuntikohtaisten lisien maksamiseen liittyvää laskentakäytäntöä työehtosopimukseen.

Työryhmässä sovitaan tarkemmin sopimuskauden aikana tehtävästä selkeytystyöstä sekä työn rajaamisesta. Tavoitteena on sopimuskauden päättymiseen mennessä valmistella yhteisiä ehdotuksia työehtosopimuksen selkeyttämiseksi.

Työryhmä aloittaa työskentelyn yhteisesti sovittavana ajankohtana ja päättää sen vuoden 2027 loppuun mennessä.

7. MUUT SOVITTAVAT ASIAT

Yhteistyö työpaikkojen tueksi

Osapuolet sopivat yhteistyöstä, jossa ohjeistavat työpaikkoja runkosopimusten ja määräaikaisten työsuhteiden käytöstä. Osapuolet julkaisevat ohjeistuksen maaliskuun 2026 aikana.

Osapuolet sopivat lisäksi yhteistyöstä, jossa määräaikaisten työsuhteiden käyttöön liittyvää ohjeistusta tarkastellaan ja päivitetään tarvittaessa mahdollisesti tulevien lainsäädäntömuutosten myötä. Yhteistyön tarkemmasta toteutustavasta ja aikataulusta sovitaan erikseen.

Osapuolet ovat sopineet tukevansa paikallisen tason yhteistyötä ja erimielisyysasioiden selvittämistä laatimalla mallipohjan työehtosopimuksen 32 §:n mukaisen paikallisen tason erimielisyysneuvottelujen tueksi (liite 1). Liite lisätään saataville liittojen nettisivustoille sähköisesti ja malliksi työehtosopimuksen yhteyteen.

Osapuolet ovat sopineet tukevansa työpaikkoja laatimalla päivitetyn mallipohjan työehtosopimuksesta. Mallipohja lisätään saataville liittojen nettisivustoille sähköisesti 15.1.2027 mennessä ja malliksi seuraavan työehtosopimuksen yhteyteen.

Neuvotteluosapuolten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioon ottamista kehitettäessä alan työehtosopimuksen määräyksiä ja alalla noudatettuja käytäntöjä.

Neuvotteluosapuolet sitoutuvat tarkastelemaan työehtosopimuksen yhdenvertaisuus- ja sukupuolivaikutusten arviointia osana neuvotteluprosessia ja työehtosopimuksen selkeyttämistyötä. Osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen sanaston sekä termien päivittämisestä allekirjoituspöytäkirjan liitteen 3 mukaisesti. Termien päivittämisellä ei ole vaikutusta aikaisempaan tulkintaan.

Osana sopimusratkaisua neuvotteluosapuolet ovat sisällyttäneet työehtosopimuksen 23 §:n aiemmin sovitun tulkinnan, jonka mukaan työntekijällä on oikeus raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaan myös, jos hän jää perhevapaalle kesken opintovapaalaissa tarkoitetun opintovapaan.

Osana neuvotteluosapuolten välistä tasa-arvotyötä neuvotteluosapuolet ovat sopineet yhteistyöstä, jossa seurataan määräaikaissuhteiden käyttöä ja mahdollisten lainsäädännön muutosten vaikutuksia yksityisen sosiaalipalvelualan työsuhteisiin.

Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä, että tasa-arvoon liittyviä toimialan käytäntöjä tarkastellaan säännöllisesti. Työelämän tasa-arvon ja perhevapaiden tasaisemman jakaantumisen tukemiseksi neuvotteluosapuolet suosittelevat esimerkiksi, että paikallisesti sovitaan käytännöistä, joilla tuetaan alle 1-vuotiaasta lastaan imettävää työntekijää varmistamalla mahdollisuuden lyhyeen imetystaukoon tai maidon pumppaamiseen työpäivän aikana.

Työehtosopimuksen päivitykset

Osapuolet ovat sopineet vanhentuneiden kirjausten poistamisesta allekirjoituspöytäkirjan kohdan 5. mukaisesti. Osapuolet ovat sopineet vanhentumassa olevien kirjausten siirtämisestä liitteeseen 2., joka lisätään työehtosopimuksen liitteeksi.

Osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen varhaiskasvatuksen liityntäpöytäkirjan poistosta ja viittauksien poistosta sekä vanhentuneiden kirjausten poistamisesta liitteen 4 mukaisesti.

JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Helsingissä 27.2.2026

Hyvinvointiala Hali ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry

LIITE 1 PAIKALLISEN TASON ERIMIELISYYSMUISTIO 32 § (Mallipohja)

Aika:

Paikka:

Työnantajan edustaja: *(Tähän kohtaan kirjataan työnantajan tarvittavat yksilöintitiedot ja työnantajan edustajan nimi)*

Työntekijä/työntekijän edustaja:

Läsnä: *(Tähän kohtaan kirjataan erimielisyyksimenettelyssä mukana olevien nimet, tittelit ja muut tarvittavat tiedot, kuten yhteystiedot.)*

1. ERIMIELISYYDEN AIHE

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen kohta:

(Tähän kohtaan kirjataan työehtosopimuksen kohta, esimerkiksi 32 § ja yksilöidään tarvittaessa kohta tarkemmin, esimerkiksi 3. kohta.)

Asian tausta ja erimielisyys tiivistettynä:

(Tähän kohtaan voidaan kirjata lyhyt tiivistys: mistä erimielisyyssasiassa on kysymys, mistä ollaan erimielisiä ja mistä ollaan samaa mieltä. Lisäksi voi olla hyvä kirjata asiaan liittyviä perusasioita, kuten esimerkiksi: tapahtumakuvaus, työsuhteen kesto, päivämääriä yms.)

2. TYÖNTEKIJÄPUOLEN KANTA JA PERUSTELUT

(Tähän kohtaan kirjataan erimielisyyksimenettelyä pyytäneen osapuolen kanta ja näkemys asiasta. Tarvittaessa voidaan käyttää liitettä.)

3. TYÖNANTAJAPUOLEN KANTA JA PERUSTELUT

(Tähän kohtaan kirjataan toisen osapuolen vastauksena kanta ja näkemys asiasta. Tarvittaessa voidaan käyttää liitettä.)

4. PAIKALLISEN TASON ERIMIELISYYSNEUVOTTELUN LOPPUTULOS JA JATKOTOIMENPITEET

(Tähän kohtaan kirjataan käydyn neuvottelun tulos. Esimerkiksi niin, että todetaan neuvottelut päättyneiksi yhteisymmärrykseen taikka erimielisinä ja siirretään asia liittojen ratkaistavaksi. Kummankin osapuolen tulisi allekirjoittaa muistio.)

Allekirjoitukset ja päivämäärä

työnantajan edustaja

työntekijä /luottamusmies

5. MUUTA

(Tähän kohtaan kirjataan tarvittaessa lisätietoja tai esimerkiksi tiedot liitteistä.)

LIITE 2 Vanhentumassa olevia kirjauksia**6 § Työaika, toimistotyöaika, s. 11**

2.B. Työpaikoilla, joilla on sovellettu 37 ½ tuntia lyhyempää toimistotyöaikaa, säilyy käytäntö ennallaan. Normaalityöaikaa lyhyemmästä kesätyöajasta luovutaan kuitenkin 1.6.1994 lukien. Paikallisesti voidaan sopia toimistotyöajan pidentämisestä enintään 37 ½ tuntiin tai kesätyöajasta.

18 § Vuosiloma, s. 32

Vuodelta 1993 säilyvä lisälomaoikeus: Nykyisen työnantajan palveluksessa 31.10.1993 ollut työntekijä, jolla oli 31.3.1994 mennessä yhteensä vähintään 15 vuotta palveluslisiä oikeuttavaa palvelusaikaa, säilyttää oikeutensa siihen, että lomataulukon C lisälomapäiväriivin sijasta kutakin 6–12 kuukauden ansaittujen lomapäivien lukua korotetaan 5 lisälomapäivällä. Lomanpidennyksestä voidaan sopia paikallisesti.

LIITE 3

Termien päivitys

- Luottamusmies → luottamusedustaja
- Esimies → esihenkilö

22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

d. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös ~~ette~~ adoptio- ja kasvattilapsi.

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

LIITE 4**Varhaiskasvatuksen (lyhennys: vaka) liityntäpöytäkirjan poisto ja vaka-viittausten poisto sekä vaka-kirjauksien uudelleen arviointi**

POIS: Liityntäpöytäkirja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen, s. 100

POIS: sisällysluettelosta

POIS: varhaiskasvatuksen termit erikseen sovittavan liitteen mukaisesti