

Allekirjoituspöytäkirja

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet terveystalouden työehtosopimuksesta seuraavasti:

1. SOPIMUSKAUSI

Tämä sopimus on voimassa 1.5.2026 lukien 30.4.2028 saakka ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2027 tammikuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.4.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 28.2.2027 toiselle sopijaosapuolelle.

2. PALKANKOROTUKSET

Vuosi 2026

1.9.2026	Yleis- ja taulukkorotus 2,22 %
1.9.2026	Ylimääräinen 0,7 % taulukkorotus vaativuusryhmään 3
1.12.2026	Paikallinen erä 0,6 %
1.12.2026	Kertaerä 183 euroa

Vuosi 2027

1.8.2027	Yleis- ja taulukkorotus 2,0 %
1.8.2027	Paikallinen erä 0,4 %

Luottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.9.2026 2,9 % ja 1.8.2027 2,4 %.

Hälytysrahaa korotetaan 20 % 1.5.2026 alkaen. Uusi hälytysraha on 24 €.

Työpukukorvausta korotetaan 14,29 % 1.5.2026 alkaen. Uusi työpukukorvaus on 12 euroa.

3. SOPIMUSKAUDEN AIKAiset TYÖRYHMÄT

Palkkatasotyöryhmä

Työryhmä seuraa ja arvioi terveystalouden sekä julkisen sotesektorin palkkakehitystä ja tekee yhdessä esityksiä terveystalouden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän kilpailukykyyn säilyttämiseksi. Työryhmässä kartoitetaan myös työvoiman saatavuuteen ja vaihtuvuuteen liittyviä tilastotietoja yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi.

Työehtosopimuksen muutoksia ja selkeytyksiä koskeva seurantatyöryhmä

Osapuolet sopivat yhteistyöstä ja asettavat työryhmän seuraamaan terveystalouden työehtosopimuksen ehtojen soveltamista ja niiden käytännön vaikutuksia toimialalla.

Työryhmän tehtävät jakautuvat kahteen kokonaisuuteen:

- 1) Muutosten seuranta

Työryhmä seuraa työehtosopimukseen tehtyjen muutosten vaikutuksia käytännön työelämässä. Seurannan kohteena ovat erityisesti muutosten vaikutukset työaikajärjestelyihin, toiminnan sujuvuuteen sekä henkilöstön työhyvinvointiin. Työryhmä muun muassa kartoittaa jaksotyöajan käyttöä terveystalouden työehtosopimuksen työaikamääräysten sekä paikallisen sopimisen määräysten mukaisesti.

2) Selkeytysten seuranta

Työryhmä arvioi työehtosopimusmääräysten selkeyttämistyön vaikutuksia ja tulkittavuutta käytännössä. Tavoitteena on tunnistaa mahdolliset epäselvyydet ja edistää määräysten yhtenäistä soveltamista toimialalla.

Työryhmä voi tarkastella edellä mainittuja teemoja esimerkkien ja selvitysten kautta, sekä laatia tarkentavia ohjeistuksia ja laskentaesimerkkejä tulkintojen tueksi.

Työryhmä raportoi havainnoistaan ja tekee tarvittaessa ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi työehtosopimuksen osapuolille.

Työhyvinvointityöryhmä

Sopijaosapuolet tukevat, seuraavat ja arvioivat työhyvinvoinnin edistymistä. 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.

4. TEKSTIMUUTOKSET

6 § Työaika

Työaikamuodot

1. Terveystaloudella voidaan soveltaa kolmea eri työaikamuotoa

Jaksotyöaikaa voidaan soveltaa sairaaloissa sekä terveystalouksien, kuntoutuslaitosten ja lääkäriasemien ympäri vuorokauden toimivilla vuodeosastoilla ja säännönmukaisesti ympäri vuorokauden toimivilla päivystyspoliklinikoilla sekä hoitokodeissa.

Etä- ja digipalveluissa voidaan soveltaa jaksotyöaikaa edellyttäen, että toimintoa järjestetään tyypillisesti päivittäin pääosan vuorokaudesta (yli 12 tuntia). Lisäksi edellytyksenä on, että toimintoa järjestetään säännöllisesti yöaikaan (klo 23–06) vähintään kahden tunnin ajan keskimäärin vähintään viitenä päivänä viikossa. Pääasiassa päiväaikaan sijoittuvaa päiväluonteista työtä ei voi järjestää jaksotyöaikamuodossa.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä: Jaksotyöaikamuotoa käyttöön otettaessa työnantajan tulee huolehtia siitä, että työaika- ja palkanmaksujärjestelmät mahdollistavat 10 §:n ylityötä koskevien tarkastelu- ja maksuajankohtamääräysten noudattamisen.

--

2. Paikallisesti voidaan sopia jaksotyön soveltamisesta työaikalain sallimissa pääosan vuorokaudesta (yli 12 h) järjestetyissä toiminnoissa. Lisäksi edellytyksenä on, että toimintoa järjestetään säännöllisesti.

sesti yöaikaan (klo 23–06) vähintään kahden tunnin ajan keskimäärin vähintään viitenä päivänä viikossa. Pääasiassa päiväaikaan sijoittuvaa päiväluonteista työtä ei voi järjestää jaksotyöaikamuodossa.

Sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen välillä noudattaen muilta osin paikallisen sopimuksen 2 §:n menettelytapoja. Luottamusmiehen puuttuessa sopijaosapuolena voi kuitenkin paikallisen sopimuksen liitteestä poiketen olla vain työntekijät yksimielisesti yhdessä.

Paikallista sopimista koskeva määräys tulee voimaan 1.3.2027.

--

Työajan sijoittelu

--

11. Säännöllinen työaika normaalityöaikamuodossa sijoitetaan kello 5.00 ja kello 23.00 väliselle ajalle, ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita. Toimistotyöaika sijoitetaan kello 6.30 ja kello 19.00 väliselle ajalle, ellei työnantajan ja työntekijän välillä muuta sovita.

--

~~15.-- Jaksotyössä voidaan työajan tasoittumissuunnitelma laatia kolmiviikkoisjaksoittain. Jaksotyössä tasoittumissuunnitelmassa voidaan ilmoittaa kunkin kolmiviikkoisjakson työaika viikkotyöajan sijaan. --~~

8 § Arkipyhät

--

5. Vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevän oikeus arkipyhälyhennykseen tai arkipyhäkorvaukseen:

Vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevä työntekijä on oikeutettu arkipyhälyhennykseen tilanteessa, jossa työntekijä on työskennellyt tai ollut palkallisella poissaololla arkipyhän sisältävän työvuorolistan alkua edeltävän 6 viikon aikana tai arkipyhän sisältävän työvuoroluettelon aikana ennen arkipyhää.

Jos arkipyhälyhennys olisi suurempi kuin sovittu vähimmäistyöaika, toteutetaan arkipyhälyhennys arkipyhäkorvauksena.

Vaihtelevan työajan työsopimuksella työskentelevän arkipyhälyhennyksen pituuden tai arkipyhäkorvauksen määrän laskeminen:

Arkipyhälyhennys tai -korvaus lasketaan sellaisen ajanjakson toteutuneen työajan perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa työntekijän keskimääräisen työajan. Jos näin laskettu keskimääräinen työaika jää alle työsopimuksen vähimmäistyöajan, noudatetaan työsopimuksessa sovittua vähimmäistyöaika.

10 § Ylityö

--

Ylityö jaksotyössä

4. **Ylityökynnys.** Jaksotyössä ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloön merkityn tämän sopimuksen 6 §:n 5. kappaleessa määritellyn säännöllisen työajan lisäksi. Ylityötä on myös työvuoroluetteloön merkityn 6 §:n 8. kappaleen mukainen arkipyhäjaksojen ja keskeytyneiden jaksojen säännöllisen työajan ylittävä työ.

Soveltamisohje:

Työvuoroluettelo on merkitty säännöllinen työaika on aina ylityöraja myös kolmea viikkoa pidempää tasoittumisjaksoa käytettäessä.

Työvuoroluettelo on merkityllä säännöllisellä työajalla tarkoitetaan vahvistetun työvuoroluettelon tai yhdessä sopimalla muutetun työvuoroluettelon työaika.

Työnantaja ei voi yksipuolisesti tasoittaa syntyneitä ylityksiä seuraavien työvuoroluetteloiden aikana tai muuttaa yksipuolisesti työvuoroluettelo.

Säännöllistä työaika ja ylityökyynnystä alentavat arkipyhät ja keskeytyspäivät ks. 6 §:n 8. kohta.

Kolmen viikon työvuoroluettelo ei ole kuuden viikon työvuoroluettelo.

Osa-aikaisella työntekijällä ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelo on merkityn säännöllisen työajan lisäksi ja joka kolmessa viikossa tai kuuden viikon työvuoroluettelo on käytettäessä kuudessa viikossa ylittää kokoaikaisen työntekijän 6 §:n 5. ja 8. kohtien mukaisen säännöllisen työajan.

5. Ylityökorvauksen määrä kolmen viikon tasoittumisjaksolla

Säännöllisen työajan ylittävältä Ylityöstä maksetaan kolmen viikon tasoittumisjaksolla ensimmäiseltä 15 työtunnilta 50 %:lla korotettu ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorvauksen määrä pidemmällä tasoittumisjaksolla

Mikäli kolme viikkoa pidempään tasoittumisjaksoon sisältyvällä kolmen viikon jaksolla tehdään ylityksiä siten, että jakson työaika ylittää 129 h 45 min, tulee tämän ylittävistä kolmen viikon jaksoon sisältyvistä työtunneista maksaa 100 %:lla korotettu palkka.

Pidemmän tasoittumisjakson 50 %:n ylityökyynnys lasketaan kertomalla kolmen viikon työaika jaksoon sisältyvien kolmiviikkoisjaksojen lukumäärällä. Näin saadusta tuntimäärästä vähennetään tämän sopimuksen mukaiset arkipyhien ja keskeytyspäivien tunnit 6 §:n 8. kappaleen periaatteen mukaisesti. Laskennassa voi käyttää myös kolmen viikon taulukkoa.

Kolme viikkoa pidempää tasoittumisjaksoa noudatettaessa ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka tuntimäärältä, joka saadaan kertomalla 15 tuntia tasoittumisjaksoon sisältyvien kolmiviikkoisjaksojen lukumäärällä. Seuraavilta ylityötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Mikäli kolme viikkoa pidempään tasoittumisjaksoon sisältyvällä kolmen viikon jaksolla tehdään ylityksiä siten, että jakson työaika ylittää 129 h 45 min, tulee tämän ylittävistä kolmen viikon jaksoon sisältyvistä työtunneista maksaa aina kuitenkin 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorvauksen maksuajankohta

Ylityöt tarkastellaan ja korvataan kunkin kolmen tai kuuden viikon työvuoroluettelon jälkeen. Jos työvuoroluettelo on tehty 6 viikkoa pidemmälle ajalle, tarkastellaan ja korvataan ylityöt 3 viikon jälkeen.

Ylityökorvaukset, joita ei ole sovittu pidettäväksi vapaana tai siirrettäväksi työaikapankkiin, maksetaan työntekijän seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä edellyttäen, että työvuoroluettelon päättymisen ja palkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tarvittava aika.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä

Ylityömääräykset astuvat voimaan sopimuskauden alkaessa kulumassa olevan tasoittumisjakson päättymisen jälkeen. Mikäli muutosten toteuttaminen vaatii järjestelmiin tehtäviä uudelleenohjelmointeja tai muita suuria muutoksia, joita ei pystytä kohtuudella tekemään lyhyessä ajassa, astuvat määräykset voimaan mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 15.12.2026 lähinnä alkavan tasoittumisjakson alusta.

12 § Ilta- ja yötyökorvaus

--

4. Liukuvan työajan sopimuksessa työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että ilta- ja yötyöläisiä ei makseta, jos työntekijä omasta aloitteestaan sijoittaa säännöllistä työaikaansa sovittujen liukumien rajoissa ilta- ja yötyöläisten aikoihin.

Soveltamisohje:

Määräys koskee omaehtoista työskentelyä, ei esimerkiksi työnantajan järjestämiä kokouksia.

13 § Varallaolo ja hälytysluonteinen työ

4. Hälytysluonteiseen työhön kutumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan hälytysraha, jonka suuruus on *24,00 euroa*.

17 § Lomaraha

1. Työnantajan siirryttyä tämän liitteen mukaisesti 5/vk lomapäivälaskentaan työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen 16 §:n 5, 6, 7 tai 8 kohdan tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei kuitenkaan makseta liitteen 16 §:n 2 d) kohdan mukaan määräytyvistä lisälomapäivistä.

Lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei ~~työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita paikallisesti sovita sen maksuajankohdasta toisin~~. Säännöllinen kuukausipalkka sisältää joka kuukausi samansuuruisena maksettavan palkan tehtäväkohtaisine ja henkilökohtaisine lisineen.

--

5. Lomaraha maksetaan myös työntekijälle työsuhteen päättyessä maksettavasta vuosilomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti yli yhden viikon.

Soveltamisohje: *Työsuhteen päättyessä maksettavalla lomakorvauksella tarkoitetaan myös vapaan ansainnan piirissä olevan työntekijän lomakorvausta.*

19 § Työntekijän sairastuminen

--

1. kohdan loppuun lisätään:

Osapuolet pitävät tärkeänä, että erityisesti pidemmissä sairauspoissaoloissa työntekijän työhön paluuta tuetaan suunnitelmallisesti. Yhteydenpito työnantajan ja työntekijän välillä voi tukea paluuta työelämään.

21 § Perhevapaat

~~1. Työntekijän oikeus äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.~~

~~2. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoaikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.~~

~~3. Äitiysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa 72 arkipäivän ajalta edellyttäen, että työsuhde on ennen loman alkua jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 kuukautta. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa palkattomien vapaiden aikana, kyseistä palkkaa ei makseta tällaisten palkattomien vapaiden aikana, ellei lainsäädännöstä muuta johdu. Kuitenkin palkattoman vapaan päätyttyä maksetaan äitiysvapaan palkkaa, jos em. palkallista äitiysvapaan alusta alkavaa jaksoa on jäljellä. Mikäli työntekijän uusi äitiysvapaa alkaa hoitovapaan aikana, työnantaja maksaa työntekijälle kyseisen äitiysvapaan palkan muiden äitiysvapaan palkkaa koskevien edellytysten täytyessä.~~

~~4. Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa kuudelta ensimmäiseltä arkipäivältä. Isyysvapaan palkanmaksun edellytykset ovat samat kuin 3. kohdassa on todettu äitiysvapaan palkanmaksun edellytyksistä.~~

~~1.8.2022 voimaan astuvan perhevapaaudistuksen piirissä oleviin työntekijöihin noudatetaan 1.8.2022 alkaen seuraavaa:~~

Numeroinnin päivitys poiston mukaisesti

--

5. Työntekijällä on oikeus keskeyttää opintovapaalain mukainen opintovapaa jäädäkseen työsopimuslain mukaiselle raskaus- ja/tai vanhempainvapaalle opintovapaansa aikana ilmoittamalla perhevapaasta työnantajalle työsopimuslain 4 luvun 3 a pykälän mukaista ilmoitusaikaa noudattaen.

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

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä: Tulkinnalla ei oteta kantaa laintulkintaan. Lakiviittauksilla ei ole tarkoitus ottaa lainsäädännön kohtia osaksi työehtosopimusta.

6. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että perhevapaalla oleva työntekijä ja työnantaja sopivat yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Yhteydenpidon tarkoitus on helpottaa paluuta työelämään.

22 § Tilapäinen poissaolo

5. *Aluevaltuuston*, kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan *tai hyvinvointialueen* maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotus siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan *tai hyvinvointialueen* suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

--

8. Työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei alenna hänen ansiotaan. *Reservin kertausharjoituksiin sekä siviilipalveluslain mukaiseen täydennyskoulutukseen osallistuvalla työntekijällä maksetaan palkan ja reserviläispalkan tai täydennyskoulutuskorvauksen erotus osallistumispäiviltä, kun kyse on velvoittavasta eikä vapaaehtoisesta harjoituksesta tai täydennyskoulutuksesta.*

24 § Työpuvut

1. Jos työnantaja edellyttää työntekijän työssään käyttävän tietynlaista pukua, työnantaja hankkii ja huoltaa sen. Muun kuin suojavaateluonteisen puvun huollosta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä toisin. Jos työntekijä itse kustantaa sen huollon, työnantaja maksaa korvauksena tästä 12 euroa kuukaudessa.

32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

--

4. Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Soveltamisohje: Työehtosopimuksen liitteenä on mallipohja paikallisen tason erimielisyyksimuistiolle.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä: Mallipohjalla ei ole tarkoitus luoda muotomääräyksiä.

33 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.5.2026–30.4.2028 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä ole kummankaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2027 tammikuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimussopimus päättymään 30.4.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 28.2.2027 toiselle sopijaosapuolelle.

Palkkasopimus

Erytistekijälisät

4.--

- *laaja-alainen monivastuu*

Tavanomaista laaja-alaisempi työtehtävä, johon sisältyy useampi sellainen vastuu, jotka eivät yksistään lisää tehtävän vaativuutta, mutta yhdessä kokonaisuutena selvästi lisäävät tehtävän vaativuutta erityistekijälisään oikeuttavalla tavalla. Kyse voi olla esimerkiksi tehtävästä, jossa edellytetään useamman eri alan koulutuksen tuottamaa osaamista.

--

Henkilökohtainen palkanosa

7.--

Henkilökohtaista palkanosaa voidaan alentaa työtehtävän muuttuessa pysyvästi. Tällöin työntekijän palkka ei voi kuitenkaan laskea. Henkilökohtaista palkanosaa voidaan alentaa työntekijästä johtuvasta syystä vain poikkeuksellisesti, jos siihen on asiallinen ja painava syy.

Osa-aikaisen palkka

17. Osa aikaisen työntekijän työehtosopimuksen mukainen kuukausipalkka määräytyy 6 §:n mukaisen säännöllisen työajan ja työ sopimuksella sovitun lyhyemmän työajan välisessä suhteessa. ~~Kuitenkin näin laskettua enintään keskimäärin alle 19 tuntia viikossa tekevän osa-aikatyöntekijän vähimmäispalkkaa korotetaan 5 prosenttiyksiköllä.~~

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä: Muutos tulee voimaan 1.6.2026, ja se ei koske ennen sitä alkaneita työsuhteita.

Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

7. Muutoin ei työsuojeluvaltuutetun työ sopimusta irtisanota noudattamatta työ sopimuslain 7 luvun 10 §:n 1. momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta, ~~joka selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan työntekijäjärjestön toimesta.~~

Paikallisen sopimisen liite

--

~~2. Sopijapuolia ovat työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä. Luottamusmiehen kanssa tehtävää sopimusta saa soveltaa kaikkiin työntekijöihin, ellei sen soveltamisalaan sovitua rajoitusta tai muita ehtoja. Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet.~~

~~Paikallisen sopimisen edellytyksenä on, että allekirjoittajajärjestön luottamus miehelle on annettu mahdollisuus osallistua ainakin luottamusmiehen perus- ja jatkokurssille~~

2. Sopimuksen sopijapuolet ja luottamusmiehen tiedonsaanti

Sopijapuolia ovat:

- *työnantaja ja luottamusmies*
- *työnantaja ja paikallisen sopimisen työryhmä, mikäli luottamusmiestä ei ole*
- *työnantaja ja työntekijät yhdessä yksimielisesti, mikäli luottamusmiestä tai paikallisen sopimisen työryhmää ei ole*
- *työnantaja ja työntekijä*

Ennen neuvottelun alkamista todetaan, ketkä ovat neuvottelijat ja mitä tahoja he edustavat.

Paikallisen sopimisen työryhmä

Mikäli luottamusmiestä ei ole, Terveyspalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmässä on vähintään kaksi edustajaa, ja tavoitteena on muodostaa kokonaisuutena tasapainoinen ja toimiva neuvottelukokoonpano yhdessä työnantajan edustajien kanssa.

Työryhmän edustajat valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan, ellei toisin sovita.

Mikäli työryhmän toimikauden aikana valitaan luottamusmies, työryhmä lakkaa.

Sopimuksen soveltamisala

- *Luottamusmiehen, paikallisen sopimisen työryhmän tai yhdessä työntekijöiden kanssa tehtävää sopimusta saa soveltaa kaikkiin työntekijöihin, ellei sen soveltamisalaan sovita rajauksia tai muita ehtoja.*
- *Paikallisen sopimisen työryhmän tai yhdessä työntekijöiden kanssa tehdystä pidempää vuorokautista työaika koskevasta sopimuksesta on työntekijällä oikeus irtaantua kirjallisella ilmoituksella vahvistetun työvuoroluettelon päättymisen jälkeen.*
- *Työnantajan ja työntekijän välillä tehty sopimus koskee vain kyseistä työntekijää.*
- *Työnantajan ja työntekijän välillä tehty paikallinen sopimus tehdään aina erillisenä asiakirjana, ei osana työsopimusta.*

Osaamisen edistäminen

1. *Luottamusmiehen kanssa tehtävän paikallisen sopimisen edellytyksenä on, että allekirjoittaja-järjestön luottamusmiehelle on annettu mahdollisuus osallistua ainakin luottamusmiehen perus- ja jatkokurssille.*
2. *Työnantajan on edistettävä paikallisen sopimisen työryhmän jäsenten osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen tehtävän hoitamiseksi.*
3. *Työnantajan tulee mahdollistaa, että paikallisen sopimisen työryhmän jäsenet voivat käsitellä neuvottelujen aikana työpaikkakohtaista sopimusta ja sen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Tällainen käsittely on toteutettava tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.*

--

4. Koonti työehtosopimuksen kohdista, joista voi sopia paikallisesti

A) Työaika (työehtosopimuksen 6 §)

Jaksotyöajan käyttöönotto

Paikallisesti voidaan sopia jaksotyön soveltamisesta työaikalain sallimissa pääosan vuorokaudesta (yli 12 h) järjestetyissä toiminnoissa. Lisäksi edellytyksenä on, että toimintoa järjestetään säännöllisesti yöaikaan (klo 23–06) vähintään kahden tunnin ajan keskimäärin vähintään viitenä päivänä viikossa. Pääasiassa päiväaikaan sijoittuvaa päiväluonteista työtä ei voi järjestää jaksotyöaikamuodossa.

Sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen välillä noudattaen muilta osin paikallisen sopimisen 2 §:n menettelytapoja. Luottamusmiehen puuttuessa sopijaosapuolena voi olla työntekijät yksimielisesti yhdessä. (6 §:n 2. kohta). Paikallista sopimista koskeva määräys tulee voimaan 1.3.2027.

--

C) Lomarahan maksuajankohta (17 §)

Lomaraaha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti sovita sen maksuajankohdasta toisin. (17 § 1. kohta)

5. MUUT SOITTAVAT ASIAT

Neuvotteluosapuolet sitoutuvat tarkastelemaan työehtosopimuksen yhdenvertaisuus- ja sukupuolivai-
kutusten arviointia osana neuvotteluprosessia ja työehtosopimuksen selkeyttämistyötä. Termien päivi-
tämällä ei muuteta tulkintaa. Luottamusmiehen termi muutetaan luottamusedustajaksi.

Osapuolet sopivat yhteistyöstä, jossa ohjeistavat työpaikkoja runkosopimusten ja määräaikaisten työ-
suhteiden käytöstä. Osapuolet julkaisevat ohjeistuksen 15.6.2026 mennessä.

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

6. TYÖEHTOSOPIMUKSEN SELKEYTYSTYÖ

Työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen selkeytysversion viimeistelystä ja sen käyt-
töönnotosta varsinaisen työehtosopimuksen rinnalle mahdollisimman pian tämän sopimuskauden ajaksi. Sel-
keytysversion muotoiluja, sisältöä ja niiden toimivuutta seurataan allekirjoituspöytäkirjan 3. kohdassa tarkoi-
tetussa ”Työehtosopimuksen muutoksia ja selkeytyksiä koskevassa seurantatyöryhmässä”.

Selkeytysversion tarkoituksena ei ole ollut muuttaa työehtosopimuksen alkuperäistä sisältöä tai osapuolten
vakiintuneita tulkintoja muilta osin, kuin tässä allekirjoituspöytäkirjassa sovittu. Mikäli selkeytysversion mää-
räysten tulkinnasta syntyy erimielisyyttä, ei selkeytysversion muotoilulle anneta merkitystä tulkinnassa, vaan
ratkaisu perustuu alkuperäisen työehtosopimustekstin sisältöön.

Helsingissä 10.5.2026

Hyvinvointiala Hali ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Liite 1

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN LIITE: HALIN JA SOTEN YHDESSÄ HYVÄKSYMÄT ESIMERKIT JAKSOTYÖN YLI-TYÖMÄÄRÄYKSISTÄ

YHTEINEN KOULUTUSMATERIAALI

Esimerkki 1, kuuden viikon tasoittumisjakso, 3 viikon työvuoroluettelot

Työvuoroluettelot on annettu tiedoksi kolmeksi viikoksi kerrallaan tasoittumisjaksolle. Tasoittumisjaksolle ei sisälly arkipyhiä tai keskeytyspäiviä.

Ylityöt tarkastellaan ja maksetaan kunkin 3 viikon työvuoroluettelon jälkeen.

Säännöllinen työaika kuuden viikon tasoittumisjaksolla on $2 \times 114,75 \text{ h} = 229,5 \text{ h}$, suunnittelurajana aina kuitenkin enintään 126 h / 3vk.

Tasoittumisjaksolla voi muodostua enintään 30 tuntia 50 % ylityötä ($2 \times 15 \text{ h}$), tämän jälkeen muodostuu 100 % ylityötä.

Kolmen viikon työvuoroluettelon aikana 100 % ylityötä on kuitenkin aina 129,75 h ylittävä työ.

Ensimmäinen kolmen viikon työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on merkitty säännölliseksi työajaksi 120 h (ylityöraja), ja toteutunut työaika on 140 h.

Koska 129,75 h on ylittynyt, on muodostunut 100 % ylityötä seuraavasti $140 \text{ h} - 129,75 \text{ h} = 10,25 \text{ h}$.

Tämän jälkeen lasketaan 50 % ylityökorvaus $129,75 \text{ h} - 120 \text{ h} = 9,75 \text{ h}$.

Yhteensä: 10,25h 100 % ylityötä ja 9,75 h 50 % ylityötä, jotka tarkastellaan ja korvataan tämän ensimmäisen työvuoroluettelon päättymisen jälkeen.

Toinen kolmen viikon työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on merkitty jäljellä oleva säännöllinen työaika 109,50 h (ylityöraja), ja toteutunut työaika on 132 h.

132 h toteumasta vähennetään $- 129,75 \text{ h}$ (eli 100 % ylityöraja) = $2,25 \text{ h}$ 100 % ylityötä.

$129,75 \text{ h} - 109,50 \text{ h}$ suunniteltu = $20,25 \text{ h}$ korvataan 50 % ylityönä.

Yhteensä: 20,25 h 50 % ylityötä ja lisäksi 2,25 h 100 % ylityötä, jotka tarkastellaan ja korvataan tämän jälkimmäisen työvuoroluettelon päättymisen jälkeen.

Esimerkki 2, kuuden viikon tasoittumisjakso ja työvuoroluettelo

Käytössä on kuuden viikon tasoittumisjakso ja kuuden viikon työvuoroluettelo, joka on annettava kerralla tiedoksi.

Työvuoroluettelon ajalle ei sisälly arkipyhiä tai keskeytyspäiviä.

Ylityöt tarkastellaan ja maksetaan kuuden viikon työvuoroluettelon jälkeen.

Yhteensä säännöllinen työaika kuuden viikon tasoittumisjaksolla on $2 \times 114,75 \text{ h} = 229,5 \text{ h}$.

Työnantaja voi suunnitella 229,5 h kuuden viikon työvuoroluettelo, suunnittelurajana aina kuitenkin enintään 126 h / 3vk.

Kuuden viikon työvuoroluettelon aikana voi muodostua enintään 30 tuntia 50 % ylityötä (2 x 15 h), tämän jälkeen muodostuu 100 % korvattavaa ylityötä.

Kolmen viikon työvuoroluettelon aikana 100 % ylityötä on kuitenkin aina 129,75 h ylittävä työ.

Kuudelle viikolle on suunniteltu 229,5 tuntia. Tämä on kuuden viikon työvuoroluettelon ylityöraja.

Toteutunut työaika on ollut ensimmäisellä kolmella viikolla 140 ja toisella kolmella viikolla 129,75 = 269,75 h.

100 % ylityö: Koska ensimmäisellä kolmella viikolla 129,75 tuntia on ylittynyt, on muodostunut 100 % ylityötä $140 \text{ h} - 129,75 \text{ h} = 10,25 \text{ h}$.

50 % ylityö: Kuuden viikon työvuoroluettelon aikana toteutuneesta työajasta vähennetään työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen työaika ja 100 % ylityönä korvatut tunnit $269,75 - 229,50 - 10,25 = 30 \text{ h}$ 50 % ylityönä korvattava.

Yhteensä: 10,25 h 100 % ylityönä korvattavaa ja 30 h 50 % ylityönä korvattavaa, joka tarkastellaan ja korvataan kuuden viikon työvuoroluettelon päättymisen jälkeen.

Esimerkki 3 (arkipyhien tai keskeytyspäivien vaikutus ylityörajiin kolmea viikkoa pidemmällä tasoittumisjaksolla, 100 % ylityön muodostuminen tasoittumisjaksolla)

Käytössä on kuuden viikon tasoittumisjakso ja työvuoroluettelot on annettu tiedoksi kolmeksi viikoksi kerrallaan.

Tasoittumisjaksolle sisältyy kaksi arkipyhää tai keskeytyspäivää.

Ylityöt tarkastellaan ja maksetaan kunkin 3 viikon työvuoroluettelon jälkeen.

Säännöllinen työaika kuuden viikon tasoittumisjaksolla on $2 \times 114,75 \text{ h} - (2 \times 7,65 \text{ h}) = 214,2 \text{ h}$. Suunnittelurajana aina kuitenkin enintään 126 h / 3vk.

Tasoittumisjaksolla voi muodostua enintään 30 tuntia 50 % ylityötä (2 x 15 h), tämän jälkeen 100 % ylityötä. Kolmen viikon työvuoroluettelon aikana 100 % ylityötä on kuitenkin aina 129,75 h ylittävä työ.

Ensimmäinen kolmen viikon työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on merkitty säännölliseksi työajaksi 125 h (ylityöraja), toteutunut työaika on 129 h.

50 % ylityö: $129 \text{ h} - 125 \text{ h} = 4 \text{ h}$, joka tarkastellaan ja korvataan tämän ensimmäisen työvuoroluettelon päättymisen jälkeen.

Toinen kolmen viikon työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on merkitty jäljellä oleva säännöllinen työaika 89,2 h (ylityöraja), toteutunut työaika on 119,2 h.

$119,2 \text{ h} - 89,2 \text{ h} = 30 \text{ h}$ ylityötä.

Koska edelliseltä työvuoroluettelolta on korvattu jo 4 h 50 % ylityönä, voi tasoittumisjakson aikana kertyä enää enintään 26 h 50 % ylityötä. Siten tämän jälkimmäisen työvuoroluettelon aikana syntyneistä ylitöistä 26 h on 50 % ylityötä ja 4 h 100 % ylityötä, jotka tarkastellaan ja korvataan tämän jälkimmäisen työvuoroluettelon päättymisen jälkeen.

Liite 2

KERTAERÄ 2026

Kertaerän suuruus on 183 euroa ja se maksetaan joulukuun 2026 palkanmaksun yhteydessä.

Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, jotka täyttävät seuraavat kriteerit

- *yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.9.2026 ja*
- *jotka eivät ole palkattomalla vapaalla 1.12.2026 ja*
- *joiden työsuhde on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä joulukuussa 2026.*

Kertaerä maksetaan kuitenkin muiden edellytysten täytyessä, jos palkaton vapaa johtuu lomautuksesta, sairauspoissaolosta tai sairausvakuutuslain mukaisesta perhevapaasta.

Kertaerää ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa. Kertaerä maksetaan kuitenkin, jos työntekijä on irtisanoutunut jäädäkseen vanhuuseläkkeelle.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Työntekijälle, joka on vaihtelevan työajan työsuhhteessa 1.12.2026, työaika lasketaan 3 kk tarkastelujaksolta, esim. syys-marraskuu (1.9.2026–30.11.2026).

Osittaisella opintovapaalla 1.12.2026 oleva rinnastuu osa-aikaiseen työntekijään tai vaihtelevan työajan työsuhhteessa olevaan työntekijään riippuen opintovapaan työaikajärjestelystä.

Osittaisella perhevapaalla oleva henkilö huomioidaan sen työajan mukaan, jota työntekijä tekisi, jos ei olisi osittaisella perhevapaalla.

Työsuhteen yhdenjaksoisuutta arvioitaessa otetaan huomioon työsopimuslain 1:5 §.

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

Liite 3

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN LIITE: SOVELTAMISOHJE TERVEYSPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA SOVITUN PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA VUOSINA 2026 JA 2027

YLEISTÄ PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA

Paikallisen erän tavoitteena on kohdistaa osa työehtosopimuksen mukaisesta palkankorotuksesta työpaikan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Paikallisen erän jakamisessa on mahdollista huomioida työpaikan lähtökohtia ja edistää työpaikkakohtaisten palkkausjärjestelmien toimivuutta. Paikallisen tason sopimisella voidaan edistää työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä ja luottamusta, sekä vaikuttaa palkkausjärjestelmän kannustavuuteen.

Tavoitteena on löytää yhteisin keskusteluin neuvottelemalla yhteisymmärrys erän kohdentamisesta. Molemmat osapuolet esittävät ehdotukset erän jakamisesta ja ehdotuksia voidaan neuvottelujen edetessä muuttaa ja täydentää. Tavoitteena on paikallisen erän jakaminen tavalla, joka edistää aitoa neuvottelua ja yhteisymmärrystä.

PAIKALLINEN ERÄ

2026

1.12.2026 lukien jaetaan paikallinen erä, joka on suuruudeltaan 0,6 %. Paikallinen erä lasketaan elokuun 2026 palkkasummasta, ellei sovita jonkun muun kuukauden käyttämisestä.

Jos paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.10.2026 mennessä, päättää työnantaja paikallisen erän kohdentamisesta.

2027

1.8.2027 lukien jaetaan paikallinen erä, joka on suuruudeltaan 0,4 %. Paikallinen erä lasketaan huhtikuun 2027 palkkasummasta, ellei sovita jonkun muun kuukauden käyttämisestä.

Jos paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.5.2027 mennessä, päättää työnantaja paikallisen erän kohdentamisesta.

PAIKALLISEN ERÄN LASKEMINEN

2026

Paikallisen erän suuruus lasketaan työnantajan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan elokuun 2026 palkkasummasta.

2027

Paikallisen erän suuruus lasketaan työnantajan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan huhtikuun 2027 palkkasummasta.

Jaettavan erän suuruus

Koska korotus kohdentuu työehtosopimuksen soveltamisalalla oleville työntekijöille, myös jaettavan erän suuruus lasketaan työpaikan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta.

Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännöllisen työajan palkat (kiinteä kuukausipalkka: henkilökohtainen ja tehtäväkohtainen palkanosa) sekä paikallisen poissaolojakson esim. vuosi-, sairausloman tai paikallisen perhevapaan ajalta maksetut palkat alla olevin täsmennyksin.

Sen sijaan palkkasummassa **ei** huomioida esimerkiksi:

- *epämukavan työajan lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityöstä maksettavia korvauksia sekä paikallisen poissaolojakson työaikalisää*
- *ylityökorvausta*
- *palkallisella poissaolojaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja*
- *lomarahoja ja loppupalkan yhteydessä maksettuja lomakorvauksia*

Jokainen työpaikka laskee paikallisen erän palkkasumman euromäärän ja tämä summa jaetaan työpaikalla sovitulla tavalla.

Paikallinen erä voidaan jakaa myös yleiskorotuksena (0,6 % vuonna 2026 ja 0,4 % vuonna 2027) kaikille.

Esimerkki vuodelle 2026: Terveyspalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalalla on työpaikalla 1.8.2026 10 työntekijää (ei sisällä työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolella olevia työntekijöitä tai työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisuille maksetut tuntipalkat ovat yhteensä 29.000 euroa. Summa sisältää myös yhteensä 1000 euroa epämukavan työajan korvauksia. Varsinaisen säännöllisen työajan palkat ovat siis syyskuussa 28.000 euroa. Jaettavan paikallisen erän suuruus on tällöin $0,006 \times 28.000 = 168$ euroa.

MITEN JAETAAN

Paikallisen erän tavoitteena on kohdistaa osa työehtosopimuksen mukaisesta palkankorotuksesta työpaikan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Se, minkä asioiden perusteella paikallinen palkkaerä jaetaan, päätetään työpaikalla. Paikallisen erän jakamisessa tulee huomioida eri vaativuusryhmissä (VR-ryhmät) työskentelevät. Paikallisen erän jakamisessa suositellaan painotettavan erityisesti palkkaryhmiä/tehtäviä, joiden palkkauksen osalta on palkkatasotyöryhmän raportin perusteella tai paikallisesti havaittu kehittämistarpeita.

Paikallisen erän jakamista koskevien keskusteluiden tavoitteena on yhteisymmärrys siitä kohdennuksesta, jonka mukaan vuoden 2026 0,6 % ja vuoden 2027 0,4 % paikallinen erä jaetaan. Mahdollisia perusteita paikallisen erän jakamiselle on monenlaisia, mutta olennaista on, että sovittavaan paikallisen erän jakomalliin löytyy yhteisymmärrys. Paikallinen erä tulee lähtökohtaisesti kohdentaa siten, että se jää työntekijän palkkaan siten, ettei se tule syödyksi (esimerkkinä henkilökohtainen palkanosa ja vuosisidonnainen takuu).

Esimerkkejä:

Esimerkki 1: Paikallinen erä jaetaan työpaikan tehtäväkohtaisiin erityistekijöihin ja tehdään tarvittavia painotuksia, jotta työpaikan X palkkausjärjestelmä saadaan mahdollisimman kannustavaksi ja toimivaksi.

Esimerkki 2: Paikallinen erä kohdennetaan kannustimena erityisen ansioituneille työntekijöille työehtosopimuksen henkilökohtaisen palkanosan kriteerein.

Esimerkki 3: Paikallinen erä jaetaan pysyvänä osana palkkaa tasan kaikkien toimipaikan työntekijöiden kesken (osa-aikaisille työaikaan suhteutettuna), jotta työpaikan palkkausjärjestelmä saadaan mahdollisimman kannustavaksi ja toimivaksi.

Esimerkki 4: Paikallisesta erästä sovitaan puolet kohdennettavaksi erityistekijöihin, ja puolet jaetaan tasan kaikkien työntekijöiden kesken (osa-aikaisille työaikaan suhteutettuna), jotta työpaikan palkkausjärjestelmä saadaan mahdollisimman kannustavaksi ja toimivaksi.

JOS PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA EI PÄÄSTÄ SOPUUN?

Mikäli vuoden 2026 paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.10.2026 mennessä, päättää työnantaja erän kohdentamisesta.

Mikäli vuoden 2027 paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.5.2027 mennessä, päättää työnantaja erän kohdentamisesta.

KETKÄ NEUVOTTELEVAT

Paikallisen erän jakamisesta sovitaan siten, että jokaisen työpaikan henkilöstön näkemykset tulevat edustetuiksi keskusteluissa. Keskusteluosapuolina ovat:

- *Työnantajan edustaja ja luottamusedustaja/luottamusedustajat.*
- *Mikäli luottamusmiehiä on useampia, kaikki osallistetaan työpaikalla erikseen sovittavalla tavalla.*
- *Ellei luottamusmiestä ole, paikallisen sopimisen työryhmä.*
- *Ellei luottamusmiestä tai paikallisen sopimisen työryhmää ole, valitsevat työntekijät keskuudestaan edustajan.*
- *Mikäli luottamusmiestä tai paikallisen sopimisen työryhmää ei ole tai edustajaa ei ole valittu, varataan koko henkilöstölle mahdollisuus osallistua ja neuvottelut käydään koko henkilöstön kanssa yhteisessä palaverissa.*

NEUVOTTELUJEN KULKU

Vuoden 2026 paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan 31.10.2026 mennessä.

Vuoden 2027 paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan 31.5.2027 mennessä.

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.

Suositus onnistuneelle neuvotteluille:

1. *Neuvottelujen aikataulu ja kesto*

Paikallisen erän jakamisesta neuvottelut käydään hyvissä ajoin ennen joulukuun palkanmaksuajankohtaa, viimeistään lokakuun loppuun mennessä vuonna 2026 ja viimeistään toukokuun loppuun mennessä vuonna 2027.

Erä maksetaan

- vuonna 2026 viimeistään joulukuun 2026 palkan yhteydessä
- vuonna 2027 viimeistään elokuun 2027 palkan yhteydessä.

Neuvotteluille ei ole vähimmäispituutta, mutta neuvottelukertoja on hyvä olla useampia, ellei yksimielisyyttä saavuteta jo ensimmäisessä neuvottelussa. Olennaista on, että asian yhteiselle käsittelylle on riittävästi aikaa yhteisymmärryksen saavuttamiseksi.

2. *Neuvottelujen koolle kutuminen*

Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat.

Työnantaja kutsuu neuvotteluosapuolet hyvissä ajoin koolle, esimerkiksi kaksi viikkoa ennen ensimmäistä tapaamista. Henkilöstön edustajalle on varattava riittävä aika neuvotteluihin valmistautumiseen ja neuvotteluesityksen (ehdotuksen) laatimiseen. Tarvittaessa sovitaan lisäaikaa tai menettelyn tavoiteaikataulusta.

3. *Tarvittavat tiedot asian käsittelemiseksi*

Onnistuneen neuvottelun edellytys on, että molemmilla osapuolilla on saatavilla riittävät tiedot.

Työnantaja toimittaa henkilöstön edustajille hyvissä ajoin paikallisen erän käsittelyyn tarvittavat tiedot ennen neuvottelujen alkua. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää. Henkilöstön edustaja voi esittää tietojentäydennyspyynnön perusteluineen.

Tietojen antamisessa on huomioitava työehtosopimuksen määräykset (mm. palkkasopimus ja luottamusmiessopimus).

4. *Menettelytavat*

Osapuolet käyvät tilannetiedot läpi, kuten palkkasumman suuruuden, jaettavan paikallisen erän suuruuden ja henkilöstön lukumäärän.

Osapuolet esittävät ehdotuksensa perusteluineen ja niitä käsitellään keskinäiseen yhteisymmärrykseen pääsemiseksi. Tarkoituksena on, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä paikallisen erän jakamisesta.

Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa (liitteenä), johon kirjataan mm. paikallaolijat ja osapuolten näkemykset. Työnantaja kirjaa osapuolten kannat pöytäkirjaan, ellei pöytäkirjan pitämisestä toisin sovita.

5. *Hyviä käytänteitä keskusteluun ja yhteisymmärryksen hakemiseen*

- Vuorovaikutus ja yhteinen tilannekuva, tarvittavat tiedot asian käsittelemiseksi
- Tavoitteiden kirkastaminen, ymmärrys toisen osapuolen intresseistä, tavoitteista ja tilanteesta
- Tavoitteiden selvittäminen ja sanoittaminen puolin ja toisin
- Punninta: lyhyen aikavälin hyödyt vs. pidemmän aikavälin hyödyt
- Neuvotteluosapuolten itsenäisyys; ei sanelua, ei ulkopuolista ohjailua
- Tavoitteena yhteisymmärrys sekä molemmille osapuolille aito kokemus mielekkästä tuloksesta ja siihen sitoutuminen
- Viestinnän käytännöt

6. *Neuvotteluiden lopputulos*

Sopimus syntyy, jos ja kun sopijapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen.

Kun yhteisymmärrys sopimuksen sisällöstä on saavutettu, lopputulos kirjataan pöytäkirjaan (liitteenä) tai tehdään muutoin kirjallisesti (liitteenä).

Kun jakoperiaatteet on päätetty, niistä on informoitava koko henkilöstöä ennen paikallisen erän jakoa. Neuvotteluiden päättyessä lopputuloksen tiedottamisen käytännöistä on hyvä sopia yhdessä.

Koko henkilöstölle informoidaan:

- paikallisen erän kokonaismäärä
- kenenkään työntekijän henkilökohtaista palkkasalaisuutta vaarantamatta ne perusteet, joiden perusteella erä on jaettu

- samalla kerrotaan, että kyseessä on yhteisymmärrys.

7. Palkkatietojen salassapito

Luottamusmiehelle luovutetut tiedot ovat luottamuksellisia ja salassa pidettäviä, eikä hän saa luovuttaa tietoonsa tullutta yksittäisen henkilön palkka- tai muuta henkilötietoa kenellekään muulle kuin asianomaiselle henkilölle itselleen. Saadut tiedot ja asiakirjat tulee asianmukaisesti hävittää neuvotteluiden päättyttyä.

LIITE PÖYTÄKIRJAMALLI

PÖYTÄKIRJA / Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukainen paikallinen erä 2026 / 2027

Aika:

Paikalla:

Käsitellyt asiat otsikkotasolla:

Seuraava tapaaminen:

Neuvottelutulos:

Aika, paikka ja allekirjoitukset:

LIITE SOPIMUSMALLI

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukainen paikallinen erä 2026 / 2027

Sopimus (pvm) paikallisen erän jakamisesta ja palkankorotusten kohdentamisesta

Jaettava erä (0,x %):

Neuvottelutulos:

Aika, paikka ja allekirjoitukset:

LIITE 4 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 erimielisyyssmenettelyssä mukana olevien nimet, tittelit ja muut tarvittavat tiedot, kuten yhteystiedot.)

1. ERIMIELISYYDEN AIHE

Terveyspalvelualan 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 erimielisyysasiassa 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 erimielisyyssmenettelyä 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 yhteisymmärryksen taikka erimielisinä ja siirretään asia liittojen ratkaistavaksi. Kummankin osapuolen tulisi allekirjoittaa muistio.)

Allekirjoitukset ja päivämäärä

työnantajan edustaja

työntekijä /luottamusedustajan nimi

5. MUUTA

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