YLEISKIRJE 16/2025 **13.6.2025**

Hyvinvointialueille ja hyvinvointiyhtymille

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus 2025–2028

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) on voimassa 1.5.2025–29.2.2028.

Tällä yleiskirjeellä annetaan ohjeita SOTE-sopimuksen sopimuskorotuksista ja muuttuneista määräyksistä.

Allekirjoituspöytäkirja on tämän yleiskirjeen liitteenä 1.

Muuttuneet sopimusmääräykset ovat tämän yleiskirjeen liitteenä 2.

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteiden 1–5 peruspalkat 1.10.2025 lukien ovat tämän yleiskirjeen liitteenä 3.

Tämä yleiskirje on laadittu yhdessä pääsopijajärjestöjen SOTE ry, JAU ry:n ja JUKO ry:n kanssa ja sopijaosapuolet ovat sen sisällöstä yksimielisiä.

1 Sopimuskaudelle 2022–2025 sovitut erät

1.1 Paikallinen järjestelyerä 1.6.2025 lukien kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaan 0,8 %

Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin.

Kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,8 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

Tätä erää voidaan käyttää tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Erää voidaan käyttää tarvittavilta osin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtävien sijoitteluissa palkkahinnoittelukohtiin tämän yleiskirjeen 6.2. luvun mukaisesti. Lisäksi erää voidaan käyttää henkilökohtaiseen lisään.

Paikallisen järjestelyerän laskennassa on huomioitava 1.2.2025 paikallisen erän vaikutus palkkasummaan. Jos 1.2.2025 paikallisella erällä (2,5 %) korotetut palkat eivät vielä ole mukana sen kuukauden palkkasummassa, josta 1.6.2025 paikallinen järjestelyerä lasketaan, on palkkasummaa korotettava 2,5 %, näin 1.2.2025 erän suuruus otetaan laskennassa huomioon.

1.2 SOTE-sopimuksen kesäkuun 2025 erän 2,0 % siirto 1.11.2025 saakka

Sopimusratkaisun 2022–2025 yhteydessä on sovittu SOTE-sopimuksen paikallisesta 2,0 prosentin suuruisesta erästä 1.6.2025. Erä on tarkoitettu palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä.

Aikaisemmin sovitusta poiketen paikallinen erä 2,0 prosenttia tulee maksuun 1.11.2025.

SOTE-sopimuksen henkilöstölle maksetaan siirron myöhentämisen takia euromääräinen kertapalkkio 140 euroa. Kertapalkkio maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä 2025 niille työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025. Osa-aikaiselle palkkio maksetaan osa-aikaisuuden suhteessa. Osa-aikaprosenttina käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia.

1.2.1 Kertapalkkion maksaminen eri tilanteessa

Esimerkit koskevat tulkintaa tämän sopimusratkaisun yhteydessä.

a) Täyttyykö palvelussuhteen yhdenjaksoinen voimassaoloehto?

Yhdenjaksoinen palvelusuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025.

- Palvelussuhteen yhdenjaksoinen voimassaoloehto täyttyy, kertapalkkio tulee maksettavaksi.

Yhdenjaksoinen palvelusuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025, mutta palvelussuhde on päättynyt ennen 30.6.2025.

- Palvelussuhteen yhdenjaksoinen voimassaoloehto ei täyty, kertapalkkio ei tule maksettavaksi.

b) Miten osa-aikaprosentti vaikuttaa maksettavaan kertapalkkioon?

Osa-aikaprosenttina käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia, paitsi osittaisen hoitovapaan/ osittaisen vanhempainvapaan kohdalla.

Kertapalkkion maksamisen yhteydessä ei lasketa keskimääräistä osa-aikaprosenttia, vaan käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia. Osa-aikaprosentti vaikuttaa maksettavan kertapalkkion suuruuteen.

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Maksettavan kertapalkkion suuruus
100 %	140 euroa
50 %	70 euroa

Palkansaajan palkaton tai osapalkkainen poissaolo ei vaikuta maksettavan kertapalkkion suuruuteen.

- esimerkiksi palkansaajalla on 30.6.2025 palkaton sairauspoissaoloa
- esimerkiksi palkansaajalla on palkaton perhevapaa ajalla 2.6.2025-30.6.2025

Palkansaaja on sairauspoissaololla (2/3 palkalla) 30.6.2025. Hänen työaikaprosenttinsa olisi ollut työssä (100 %) ilman sairauspoissaoloa. Tällöin hänen osa-aikaprosenttinaan kertapalkkion maksamisessa käytetään työaikaprosenttia (100 %).

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Palkansaajan osa-aikaprosentti ilman sairauspoissaoloa 30.6.2025	Maksettavan kertapalkkion suuruus
100 %	100 %	140 euroa
Palkansaaja on sairauspoissaololla (2/3 palkalla).		

c) Poikkeus osa-aikaprosentin käyttöön

Palkansaaja on osittaisella hoitovapaalla/osittaisella vanhempainvapaalla 30.6.2025, jolloin hänen osa-aikaprosenttinsa osittaisen hoitovapaan / osittaisen vanhempainvapaan ajan on 80 %.

Tällöin hänen osa-aikaprosenttinaan kertapalkkion maksamisessa käytetään sitä osa-aikaprosenttia, mikä hänellä olisi ollut ilman osittaista hoitovapaata / osittaista vanhempain vapaata (esimerkiksi 100 %).

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Palkansaajan osa-aikaprosentti ilman perhevapaata 30.6.2025	Maksettavan kertapalkkion suuruus
80 %	100 %	140 euroa
Palkansaaja on osittaisella hoitovapaalla/osittaisella vanhempainvapaalla		

Palkansaaja on osasairauspäivärahalla 30.6.2025, jolloin hänen osa-aikaprosenttinsa osasairauspäivärahalla on 50 %. Tällöin hänen osa-aikaprosenttinaan kertapalkkion maksamisessa käytetään sitä osa-aikaprosenttia, mikä hänellä olisi ollut ilman osasairauspäivärahaa (esimerkiksi 100 %).

Palkansaajan voimassa oleva osa-aikaprosentti 30.6.2025	Palkansaajan osa-aikaprosentti ilman osasairauspäivärahalla olemista	Maksettavan kertapalkkion suuruus
50 %	100 %	140 euroa
Palkansaaja on osasairauspäivärahalla		

2 Korotukset sopimuskaudella 2025-2028

2.1 Palkantarkistukset vuonna 2025

2.1.1 Yleiskorotus 1.10.2025

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 53 euroa kuitenkin vähintään 2,5 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,5 prosentilla.

Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 2,5 prosentilla, jos tehtäväkohtakohtainen palkka on 30.9.2025 vähintään 2 120,00 euroa. Jos tehtäväkohtainen palkka 30.9.2025 on alle 2 120,00 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 53,00 eurolla kuukaudessa.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka-/ tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Tarkistettujen palkkojen maksamisesta on määräykset allekirjoituspöytäkirjan 11 §:ssä.

2.1.2 Palkkahinnoittelu ja vähimmäispalkat

Palkkahinnoittelun korotetut peruspalkat 1.10.2025 lukien ovat tämän yleiskirjeen liitteessä 3.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkka on 1.10.2025 lukien 1838,63 euroa.

2.2 Sopimuskorotukset 2026

Yleiskorotus 1.8.2026 on 2,27 prosenttia ja paikallinen järjestelyerä 1.10.2026 0,2 prosenttia.

2.3. Sopimuskorotukset 2027

Yleiskorotus 1.4.2027 on 2,0 prosenttia ja paikallinen järjestelyerä 1.4.2027 0,4 prosenttia.

Vuoden 2027 osalta 1–2 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 2,4 prosenttia. Jos kuitenkin Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry) irtisanotaan kolmannen vuoden osalta ja ko. sopimuksen viimeisen vuoden sopimuskorotukset muuttuvat, näiden momenttien sopimuskorotukset seuraavat uuden Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimus korotuksia samassa suhteessa.

2.4. Kehittämisohjelman paikalliset erät

Uusittu kehittämisohjelma vuosille 2026–2028 neuvoteltiin osana sopimuskokonaisuutta. Kehittämisohjelma vuosille 2026–2028 on yleiskirjeen liitteenä 2.

Kehittämisohjelman mukaisen paikallisen erän suuruuteen ei vaikuta ns. perälautatarkastelu (Ks. kohta 2.3).

Kehittämisohjelmien erien ajankohdat:
1.10.2026 0,4 prosenttia
1.4.2027 0,4 prosenttia
1.2.2028 1,0 prosenttia

Kehittämisohjelmassa sovitut erät ovat paikallisia järjestelyeriä. Vuosien 2026–2027 erät voidaan valtakunnallisten sopijaosapuolten toimesta sopia käytettäväksi osin tai kokonaan keskitettynä eränä. Tieto työnantajille annetaan viimeistään kuukautta ennen erien voimaantuloa.

3 Paikallisten järjestelyerien menettelyt

3.1 Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkaliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun/ Palkkaryhmien ulkopuoliset tehtävät muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä. Palkkausluvun 17 §:n mukaisille työnantajan edustajille on myös mahdollista jakaa korotuksia osana tätä ryhmää.

Paikallisia järjestelyeriä käytetään tehtäväkohtaisiin palkkoihin, tasopalkkojen ja toistaiseksi voimassa olevien tasolisien korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

3.2 Paikallisten järjestelyerien laskeminen

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, jollei jäljempänä muuta mainita.

3.3. Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Neuvottelut aloitetaan hyvissä ajoin ennen erän voimaantuloajankohtaa. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Työnantaja antaa neuvottelijoille neuvotteluiden alussa tarvittavat tiedot, kuten palkkasumman suuruus, henkilöstön lukumäärä ja järjestelyerän laskentaperusteet. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

3.4 Selvitys järjestelyerien käytöstä

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten järjestelyerät on jaettu. Selvityksestä tulee käydä ilmi jaetun erän suuruus euromääräisenä ainakin palkkaliitteittäin. Selvityksestä on käytävä ilmi järjestelyerän kohdentuminen sekä järjestelyerien käytön kustannusvaikutus. Selvityksessä on annettava tiedot erikseen eri paikallisista järjestelyeristä.

4 Tarkistettujen palkkojen maksaminen

4.1 Allekirjoituspöytäkirjan pykälän ”Tarkistettujen palkkojen maksaminen” muutoksista

Allekirjoituspöytäkirjan pykälää ”Tarkistettujen palkkojen maksaminen” maksamisen aikataulujen osalta on tarkennettu ja selkeytetty.

A- ja b-kohtiin on lisätty soveltamisohje, jossa on kaksi esimerkkiä. Esimerkki 2 koskee suuria työnantajia ja esimerkki 1 koskee muita kuin suuria työnantajia.
On syytä huomata, että soveltamisohjeeseen on lisätty tekstiä liittyen yleiskorotuksen maksamiseen. Soveltamisohjeen mukaan yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista. C- ja d-kohtiin ei ole tullut muutoksia.

4.2 Allekirjoituspöytäkirjan määräys (SOTE-sopimus 12 §)

Tarkistettujen palkkojen maksaminen

a) Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa tarkistusten voimaantulosta. Jos suurilla työnantajilla ei voida noudattaa edellä mainittua ajankohtia, maksetaan tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

b) Takautuvat korotusmäärät maksetaan viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta ja suurilla työnantajilla neljän kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

Tarkistettu palkka, palkkio tai lisä on maksettu ajallaan, kun korotus maksetaan viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä.

Soveltamisohje

Esimerkki 1

Palkantarkastuksen ajankohta on 1.10.2025. a-) kohdan mukaiset palkat, maksut ja korvaukset on maksettu ajallaan, kun korvaukset maksetaan viimeistään viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä joulukuussa 2025.

Takautuvien korotusmäärien osalta (b) normaalina palkanmaksupäivänä tammikuussa 2026, mikäli sellaisia tulisi maksuun.

Yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista.

Esimerkki 2 suuret työnantajat

Palkantarkastuksen ajankohta on 1.10.2025. a-) kohdan mukaiset palkat, maksut ja korvaukset on maksettu ajallaan, kun korvaukset maksetaan viimeistään viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä tammikuussa 2026.

Takautuvien korotusmäärien osalta (b) normaalina palkanmaksupäivänä helmikuussa 2026, mikäli sellaisia tulisi maksuun.

Yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista.

c) Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta

lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

d) Jaksotyössä työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan työaikajakson alusta lukien. Korotuksen vaikutus työaikakorvauksiin maksetaan työaikajakson alusta lukien, mikäli työaikajaksossa on enemmän sopimusmuutosten perusteella korotettuja kalenteripäiviä.

5 Sopimuskaudelle asetetut keskustason työryhmät

5.1 Työaikatyöryhmä

Työryhmän tehtävänä on toteuttaa yötyötä koskeva työaikakokeilu voimassa olevien jaksotyöaikamääräysten pohjalta. Kokeiluun osallistuminen on työnantajille vapaaehtoista ja vaatii jokaiselta työnantajalta päätöksen osallistumisesta. Työaikatyöryhmän tehtävänä on 31.12.2025 mennessä arvioida voimassa olevien jaksotyöaikamääräysten sopivuus ja tarvittaessa neuvotella ja sopia tarvittavista täsmennyksistä kokeiluun, jossa säännöllistä yötyötä tekevien säännöllinen työaika olisi 36 tuntia x työaikajaksoon sisältyvä viikkojen lukumäärä (esim. 6 x 36 tuntia).

Työryhmän tehtävänä on myös neuvotella ja sopia kokeilun rajauksista (esim. yötyön määrä, kokeilun vähimmäispituus) ja kokeiluun liittyvistä muista mahdollisista määräyksistä (esim. työnantajan raportointivelvollisuudesta, työnantajan oikeus keskeyttää kokeilu, sosiaalipäivystyksen huomioiminen tarvittaessa).

Työryhmän tehtävänä on myös selvittää missä määrin kokeilun seurantaan ja mahdollisiin seurannan mittareihin olisi saatavissa tutkimustukea esim. työterveyslaitokselta. Kokeilu ajoittuisi ajalle 1.6.2026-31.10.2027. Kokeiluaika on kokeiluun osallistuvan työnantajan osalta noin vuoden mittainen. Kokeiluun siirtyminen ja kokeilun päättyminen ei vaikuta kokeiluun osallistuvien palkkaukseen. Tällä ei oteta kantaa mahdollisen kokeilun vakinaistamisen vaikutukseen palkkaukseen.

Työryhmän tehtävänä on sopimuskauden aikana seurata ja arvioida työaikamääräysten toimivuutta ja yötyötä koskevaa kokeilua. Työaikajärjestelmien edelleen kehittämiseksi määräysten toimivuuden seuraamisen rinnalla työryhmä neuvottelee ja sopii sopimuskauden aikana uudentyyppiset kokeilumääräykset, joissa käytettäisiin nykyistä pidempää työajan tasoittumisjaksoa ja ylityön muodostuminen ei olisi jaksotyöaikatyyppistä.

Työaikatyöryhmän tehtävänä on 1.10.2025 mennessä selvittää ja neuvotella tasapainoista ratkaisua työaikaluvun 9 § 2 momenttiin, joka koskee palvelussuhteen alkamista ja päättymistä kesken työaikajakson sekä silloin kun palvelussuhde on lyhyempi kuin työaikajakso.

5.2 Palkkaustyöryhmä

Palkkaustyöryhmä jatkaa edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä neuvottelua uudesta järjestelmästä (esim. ns. tasopalkkamalli), jolla on tarkoitus korvata nykyinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Mallin kehittämiseen voi sisältyä tarvittaessa simulointia.

Palkkaustyöryhmä seuraa 1.2.2024 voimaan tulleen liiteuudistuksen soveltamista ja ohjeistaa täytäntöönpanoon liittyvissä kysymyksissä. Jos ns.

tasopalkkajärjestelmä otetaan sopimuskauden aikana käyttöön, palkkaustyöryhmä seuraa ja ohjaa tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa sekä arvioi ja neuvottelee tarvittaessa järjestelmän kehittämistarpeista.

Tarkoituksena on, että mahdollinen tasopalkkamalli huomioi työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun nykyistä paremmin.

Myös palkkausjärjestelmän muista osista (esim. työkokemuslisä, henkilökohtainen lisä) sekä suoritepalkkauksesta voidaan neuvotella.

Palkkaustyöryhmä arvioi ja neuvottelee harjoittelun korvattavuuskysymystä sen jälkeen, kun alla oleva työryhmän muistio on valmis.

5.3 Sosiaali- ja terveydenhuollon opintoihin sisältyvää harjoittelua selvittävä työryhmä

Työryhmä selvittää:

- pakollisten harjoittelujaksojen määrät ja sisällöt tutkinnoittain mukaan lukien mahdolliset tutkintouudistukset/koulutusuudistukset
- työsuhteessa tehtävien harjoittelujen määrät tällä hetkellä (opinnollistaminen)
- mahdollisen harjoittelukorvauksen maksamisen periaatteet (ei työsuhteessa oleva harjoittelija) tällä hetkellä

Työryhmä laatii sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden pakollisista harjoitteluista muistion 31.5.2026 mennessä palkkaustyöryhmän työskentelyä varten.

6 Muuttuneet määräykset

6.1 LUKU I yleinen osa

Paikallinen sopimus 4 §, voimassa sopimuskauden 1.5.2025–29.2.2028

SOTE-sopimuksen yleisen osan 4 § 2 momenttiin on lisätty mahdollisuus sopia paikallisella virka- ja työehtosopimuksella työajaksi työaikana ruokailu ja työaikaluvun mukainen koulutukseen osallistuminen.

Työaikaluvun 4 § 2 momentin 3 kohdan mukaan työajaksi luetaan koulutus, johon työnantaja määrää työntekijän/viranhaltijan osallistumaan. Uuden määräyksen mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia, että koulutus on työaikaa muissakin kuin työaikaluvun 4 § 2 momentin 3 kohdan mukaisissa tilanteissa.

Työaikaluvun 25 § 1 momentin mukaista lepoaikaa (ruokailutauko) ei lueta työaikaan. Poikkeuksena on sopimuskohdassa mainittu tilanne, jossa lepoaikaa ei voida virka- tai työtehtävien laadun vuoksi järjestää, jolloin viranhaltijalle/työntekijälle on annettava tilaisuus aterioida työpaikalla työaikana.

Uuden määräyksen mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia siitä, että ruokailu on työaikaa myös tilanteissa, joissa lepoaika voidaan järjestää.

Työaikaluku 4 § 2 mom. 5 kohta lääkärin määräämät tutkimukset

SOTE-sopimuksen yleisen osan 4 § 2 momenttiin on lisätty myös määräys, jonka mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia toisin myös työntekijän/viranhaltijan eduksi työaikaluvun 4 § 2 momentin 5 kohdasta (lääkärin lähetteellä määräämät tutkimukset).

Työaikaluvun 4 § 2 momentin 5 kohdan mukaan lääkärin lähetteellä määräämiin tutkimuksiin sekä synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin kulunutta aikaa

ei lueta työajaksi, mutta viranhaltija/työntekijä voi sopimukseen kirjattujen edellytysten täyttyessä, käydä näissä tutkimuksissa työaikana.

Uuden määräyksen mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia myös tästä sopimuskohdasta toisin siten, että myös muissa kuin sopimusmääräykseen kirjatuissa toimenpiteissä voidaan käydä työaikana, jos ne sijoittuvat työvuoroluettelon mukaiseen työaikaan. Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan myös sopia siitä, että sopimusmääräyksissä taikka muissa erikseen sovitussa tutkimuksissa käyntiaika on työaikaa, jos se sijoittuu työvuoroluettelon mukaiseen työaikaan.

6.2 Luku II palkkaus

Palkkausluvun 7 § Palkkahinnoittelu 1 momentin soveltamisohjeeseen on lisätty uusi kohta 2, joka käsittelee palkkahinnoittelukohdan valintaa. Ohjeessa on linjattu palkkahinnoittelukohdan valinnassa noudatettavia periaatteita tietyissä tilanteissa.

Palkkahinnoittelukohta valitaan palkkahinnoittelukohdan kriteerien perusteella (katso KT:n yleiskirje 3/2024). Palkkahinnoittelukohtaa valittaessa on otettava huomioon kussakin palkkahinnoittelukohdassa olevat ohjaustekstit ja tehtävässä edellytetyt koulutusvaatimukset.

Palkkahinnoittelukohdan valintaan vaikuttaa tehtävän sisältö, tehtävässä vaadittava osaaminen ja tehtävään kuuluva vastuu.

Tehtävään voi kuulua myös kahden eri palkkahinnoittelukohdan tehtäviä, joita ko. ammatin puitteissa voidaan tehdä. Tehtävä voi sisältää esimerkiksi

asiantuntijan ja vaativan asiantuntijan tehtäviä. Tällöin kyse ei ole palkkahinnoittelun ulkopuolisesta yhdistelmätehtävästä.

Tehtävä sijoitetaan ylempään hinnoittelukohtaan, jos jokin seuraavista periaatteista täyttyy:

- ylemmän palkkahinnoittelukohdan tehtävää tehdään keskimäärin yksi päivä viikossa tai
- tehtävistä ei voida erotella ajallisesti sitä, milloin tehdään ylemmän palkkahinnoittelukohdan tehtäviä tai
- tehtävä on mainittu palkkahinnoitteluliitteissä ja palkkahinnoittelukohdissa (ns. esimerkkitehtävät)

Riittää, että yksikin periaate toteutuu tietyn tehtävän kohdalla. Tekijöitä ei tarkastella yhdessä palkkahinnoittelukohtaa valittaessa.

Ylemmän palkkahinnoittelukohdan tehtävää tehdään keskimäärin yksi päivä viikossa

Ylempi palkkahinnoittelukohta valitaan, jos osa tehtävistä täyttää ylemmän palkkahinnoittelukohdan kriteerit (ohjaustekstit) ja kyseisiä tehtäviä tehdään vähintään keskimäärin yksi päivä viikossa. Kyseisen tehtävän määrän arvioinnissa ei ole tarkoitus tarkastella yksittäistä viikkoa tai kuukautta vaan pidempää ajanjaksoa. Poissaolot kuten esimerkiksi vuosilomat, sairauspoissaolot tai muutkaan virka-/työvapaat eivät vaikuta tarkastelussa. Tarkastelussa on kysymys siitä, miten työtä tehtäisiin poissaoloista huolimatta.

Tehtävistä ei voida erotella ajallisesti sitä, milloin tehdään ylemmän palkkahinnoittelukohdan tehtäviä

Tehtävien suorittamiseen käytetty aika ei yksinomaan ole ratkaisevaa kaikissa tapauksissa. Tehtävä sijoitetaan ylempään palkkahinnoittelukohtaan, jos tehtävistä ei voida erotella ajallisesti sitä, milloin tehdään ylemmän

palkkahinnoittelukohdan tehtäviä. Tällaisia tehtäviä ovat mm. työnjohdolliset tehtävät, joissa tehdään myös itse substanssiin liittyviä tehtäviä.

Tehtävä on mainittu palkkahinnoitteluliitteissä ja palkkahinnoittelukohdissa (ns. esimerkkitehtävät)

Lisäksi palkkahinnoitteluliitteissä ja palkkahinnoittelukohdissa on mainittu tehtäviä, jotka sijoitetaan ko. liitteeseen ja hinnoittelukohtaan edellä mainitusta huolimatta. Näiden tehtävien osalta ei tarkastella kahden edellisen säännön toteutumista. Ns. esimerkkitehtäviä on mainittu erityisesti liitteiden 2–4 palkkahinnoittelukohdissa.

Esimerkkejä palkkahinnoittelukohtaan sijoitteluista

Esimerkki 1: *Sairaanhoitaja työskentelee met-tai ecmo-hoitajana. Met- ja ecmo-tehtävät on mainittu esimerkkinä S2TEA100-palkkahinnoittelukohdassa. Tehtävä sijoitetaan S2TEA100-palkkahinnoittelukohtaan.*

Esimerkki 2: *Haavahoitaja vastaa omassa yksikössään haavanhoidosta ja opastaa muita työntekijöitä omalla osastollaan haavanhoidossa. Haavanhoitoa toteutetaan sen mukaan, kun tarve haavanhoidolle ilmenee. Kyseessä on S3TVA100-, S4TVM100- tai S4SVM100-palkkahinnoittelukohtaan kuuluva tehtävä.*

Esimerkki 3: *Lähihoitajan tehtäviin saattohoidossa edellytetään vastuullista ja perehtynyttä saattohoidon osaamista tai lisäkoulutuksella hankittua osaamista sekä lääkelupaa. Saattohoidon tarve esiintyy vaihtelevasti esimerkiksi asumispalveluyksiköissä tai vuodeosastoissa. Tehtävä kuuluu S4SVM100-palkkahinnoittelukohtaan tai S4TVM100-palkkahinnoittelukohtaan.*

Esimerkki 4: *Sosiaaliohjaaja käyttää työn edellyttämää vaativaa terapiamenetelmää (esim. mdft-menetelmä). Menetelmää käytetään tarvittaessa. Tehtävä kuuluu S2SEA100-palkkahinnoittelukohtaan.*

Esimerkki 5: *Sosiaaliohjaajan tehtävään kuuluu sosiaalihuoltolain tarkoittama palvelutarpeen arvioinnin tekeminen. Tehtävä kuuluu S3SVA100-palkkahinnoittelukohtaan.*

Esimerkki 6: *Fysioterapeutti tai toimintaterapeutti työskentelee osastolla tai sote-keskuksessa vastaanottotyössä ja tekee käyntejä asiakkaan arkiympäristöön (esimerkiksi koti, päiväkoti, koulu, työpaikka). Näiden käyntien määrä esiintyy vaihtelevasti tarpeen mukaan. Tehtävä kuuluu S3TVA100-palkkahinnoittelukohtaan.*

Ylempään palkkahinnoittelukohtaan sijoittaminen on sallittua muutoinkin.

Tehtävä voidaan sijoittaa ylempään palkkahinnoittelukohtaan, jos tehtävässä vaadittava osaaminen ja vastuu on siinä määrin merkittävä, että tehtävän sijoittaminen ylempään palkkahinnoittelukohtaan on perusteltua.

Tehtävä on mahdollista sijoittaa ylempään palkkahinnoittelukohtaan, vaikka sitä ei olisi mainittu esimerkkitehtävänä tai sitä tehtäisiin vähemmän kuin keskimäärin päivä viikossa, jos työnantaja on harkinnut tehtävän täyttävän ylemmän palkkahinnoittelukohdan kriteerit.

6.2.1 Tulkinnan voimaantulo ja 1.6.2025 olevan 0,8 % kehittämiserän käyttö

Edellä mainittu palkkahinnoittelukohdan valinta tulee voimaan 1.6.2025. Muutokseen voi käyttää 1.6.2025 maksuun tulevaa 0,8 %:n suuruista järjestelyerää. Mikäli työnantaja on aikaisemmin sijoittanut tehtäviä ylempään palkkahinnoittelukohtaan, ei ole tarkoituksenmukaista lähteä muuttamaan tehtävien sijoittelua 1.6.2025 alemmaksi ellei kysymys ole tosiasiassa virheestä (joko ns. tekninen virhe tai sijoittelu on perustunut virheelliseen tietoon esimerkiksi tehtävien sisällöistä).

6.3 LUKU III Työaikaluku

6.3.1 Jaksotyöaikaa koskevat määräykset

SOTE-sopimuksen jaksotyöaikaa koskeneet määräaikaiset määräykset on sovittu pysyviksi määräyksiksi. Määräykset koskevat 6 viikon työaikajaksoa ja sen ehtoja sekä arkipyhän antamista kokonaisena vapaapäivänä tai siirtämistä 6 viikkoa lyhemmällä työaikajaksolla. Määräykset on siirretty pöytäkirjamerkinnöistä momenteiksi asianomaisiin määräyksiin (työaikaluvun 9 §:n 1, 4 ja 5 momentit, 15 § 1 mom, 16 § 1 mom. ja 25 § 5 mom). Määräyksissä ei ole tapahtunut asiallisia muutoksia.

Määräyksiä on selostettu yleiskirjeessä 6/2022.

6.3.2 Viittausmääräys työturvallisuuslakiin ja paikallinen sopimus matka-ajan korvaamisesta

Työaikaluvun 4 § 2 momentin 2-kohtaan on lisätty viittausmääräys työturvallisuuslain 10 §, 13 § ja 25 §:ään. Tällä tuodaan näkyviin työnantajan velvollisuutta ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta

työturvallisuuslain mukaisesti. Työnantajan on tullut huomioida mainitut lainkohdat toiminnassaan jo aiemmin.

Saman määräyksen soveltamisohjeeseen on lisätty myös muistutus siitä, että pääsopimuksen 12 §:n mukaisella paikallisella työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia työajan ulkopuolella tapahtuvan matka-ajan korvaamisesta. Tämä on ollut mahdollista jo ennen asian mainitsemista sopimusmääräyksessä.

6.3.3 Työaikamuodot 6 §, mahdollisuus sopia työaikamuodon muuttamisesta tietyissä tilanteissa

Määräyksen 2 momenttiin on lisätty määräaikainen pöytäkirjamerkintä siitä, että työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että työntekijä/viranhaltija siirtyy SOTE-sopimuksen liitteestä 7 yleistyöaikaan tai jaksotyöaikaan. Jos työntekijä/viranhaltija siirtyy sopimuksen perusteella liitteen 7 työajasta yleistyöaikaan tai jaksotyöaikaan, on sopimuksessa sovittava myös kertakorvauksesta. Korvauksen vähimmäismäärä on 750 euroa.

Työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia asiasta uudestaan kerran asiasta sovittuaan eikä sopimus voi olla määräaikainen.

Edellä mainittuja sopimuksia voi tehdä tämän sopimuskauden 1.5.2025–29.2.2028 ajan. Tämän pöytäkirjamerkinnän perusteella tehdyt sopimukset jatkuvat toistaiseksi, jollei mahdollisista työ- ja virkaehtosopimuksen työaikamääräysten myöhemmistä muutoksista muuta johdu. Liitteenä 5 on sopimuspohja, jota voi käyttää apuna sopimuksen laadinnassa.

6.3.4 Poikkeuksellinen säännöllinen työaika 10 §

SOTE-sopimuksen työaikaluvun 10 §:ää on päivitetty. Määräys koskee poikkeuksellista säännöllistä työaikaa eli aika ajoin tehtävää työtä. Päivitetyn määräyksen mukaan työ - ja virkaehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen säännöllisen viikkotyöajan ylittäminen työsuojeluviranomaisen myöntämän poikkeusluvan toimeenpanemiseksi edellyttää pääsopimuksen mukaista paikallista työ- ja virkaehtosopimusta.

Sopijaosapuolet ovat yhteisesti tämän todenneet jo vuonna 2022, mutta nyt asiaa selvennetään myös määräyksessä.

6.3.5 KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteistä ohjeistusta liittyen työvuoroluetteloa ja varallaoloa koskevien sopimusmääräysten soveltamiseen

6.3.5.1 Työvuoroluettelo

Työvuoroluetteloa koskevat sopimusmääräykset eivät ole muuttuneet. Sopijapuolet kiinnittävät soveltajien huomiota seuraaviin asioihin.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Työnantajan on arvioitava perustellun syyn olemassaoloa kussakin tapauksessa
erikseen. Mikäli muutoksista ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat toiminnan kannalta välttämättömiä. Perusteltuun syyhyn tai suostumukseen perustuva työvuoroluettelon muutos voi käytännössä johtaa useampaan kuin yhteen muutokseen saman tasoittumisjakson aikana. Työnantajalla on oikeus perustellusta syystä muuttaa työvuoroluetteloa siten, että samanaikaisesti työtunteja lisätään toisaalle ja vähennetään toisaalta säännöllisen työajan puitteissa. Tärkeää on, että ”tuplamuutokset” tehdään yhtäaikaisesti. Työtuntien muodostuminen

ylityöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei sinänsä ole perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa.

Muutosten kuormittavuus

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan ennen perustelulla syyllä tehtyjä työvuoroluettelon muutoksia tarkastella, etteivät muutokset kuormita samoja työntekijöitä liikaa tai määrällisesti liian usein. Lisäksi työnantajan tulee harkita, onko muita vaihtoehtoja kuin työvuoroluettelon muutos. Tämä on tärkeää etenkin, jos muutoksia tapahtuu usein. Työvuoroluetteloa muutettaessa työn vähentymisen perusteella perustellun syyn olemassaolo edellyttää, että työnantaja selvittää myös mahdollisuudet tarjota työntekijälle muuta työtä (TT:2007:47). Työsuojelulliset ja tehokkuusnäkökohdat puoltavat sitä, että työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut työntekijä.

6.3.5.2 Varallaoloa koskevaa ohjeistusta

Varallaoloa koskevat sopimusmääräykset eivät ole muuttuneet. Sopijaosapuolet kiinnittävät soveltajien huomiota seuraaviin asioihin.

Varallaolon luonteesta

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloa käytettäessä on huomioitava, että varallaolo ei kohtuuttomasti haittaa vapaa-aikaa. Työnantaja ei voi edellyttää, että työntekijä on tavoitettavissa vapaa-ajallaan ilman, että hänen kanssaan on sovittu varallaolosta.

Vapaamuotoisen varallaolon sitovuus vaikuttaa SOTE-sopimuksen työaikaluvun 5 §:n mukaan korvaustasoon. Määräyksen mukaan korvausta määrättäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset viranhaltijalle/työntekijälle kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

Varallaolija voi lähtökohtaisesti varallaolon aikana järjestää ajankäyttönsä haluamallaan tavalla, kunhan hän pääsee työpisteeseen/tekee työsuorituksen määritellyssä ajassa. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti viranhaltijan/ työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Varallaolosta on ilmoitettava varallaolijalle vähintään kolmea vuorokautta aikaisemmin paitsi ennalta arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa.

Varallaolon pituus

SOTE-sopimuksen työaikaluvun 5 §:ssä vapaamuotoisen varallaolon pituutta tai frekvenssiä (kertaa / kuukausi) ei ole määritelty tai rajattu. Viikkolevon aikana varallaolo vaatii viranhaltijan/työntekijän suostumuksen. Vapaamuotoisen varallaolon tarkoituksenmukaisuutta mietittäessä tulee kiinnittää huomiota varallaolon luonteeseen. Yleensä varallaolo on pidempi kuin aktiivityöhön tarvittava aika. Tämä johtuu siitä, että varallaolon tarve on kytketty mahdolliseen tarpeeseen kutsua henkilö työhön.

Esim.

Työntekijä/viranhaltija on määrätty varallaoloon lauantaiksi klo 9.00–18.00. On tavoiteltavaa, että työhön käytetty aika pääosin sijoittuu kyseiseen varallaoloaikaan.

Varallaolosta sopimisesta

Varallaolosta sovitaan työntekijän/viranhaltijan kanssa. Työaikalaissa todetaan kuitenkin, että julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija ei saa kieltäytyä työnantajan määräämästä varallaolosta, jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Varallaolosta sopiminen on mahdollista työsopimuksessa. Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

Työnantaja päättää varallaolon muodosta. Palkansaajalla täytyy kuitenkin olla varallaoloon sitoutuessaan lähtökohtaisesti tieto varallaolon velvoittavuudessa ja kuormittavuudesta, kuten varallaolon pituudesta ja toistuvuudesta, jotta hän voi sitoutuessaan tietää kuinka sitovaa ja usein toistuvaa varallaolo hänen kohdallaan on.

Työnantajan ja varallaolijan on syytä tarkastella varallaolon toimivuutta ja kuormittavuutta säännöllisesti. Lisäksi varallaolon järjestämisestä on hyvä säännöllisesti keskustella varallaoloa tekevien kanssa, jotta varallaolo voitaisiin järjestää sopivimmalla tavalla paikalliset ja työntekijän/viranhaltijan yksilölliset olosuhteet huomioon ottaen.

6.4 Muut määräykset IV 2 §

SOTE-sopimus IV luvun 2 §:n määräaikainen määräys on otettu työehtosopimukseen pysyväksi määräykseksi. Määräykseen ei ole tullut asiallisia muutoksia.

Määräyksen mukaan työnantaja ei saa estää tai rajoittaa työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa muutoin kuin työsopimuslaissa säädetyllä tavalla.

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädetään kilpailukieltosopimuksesta. Sen mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Säännöksen 2 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät sekä muut vastaavat seikat. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin mitä työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädetään. Kilpailukieltosopimuksen tekemisestä seuraa suoraan lain nojalla velvollisuus maksaa työntekijälle korvausta rajoitusajalta.

Henkilöstön vuokrausta ja palveluiden tuottamista koskevien sopimusten rekrytointikieltoa on käsitelty myös eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisussa EOAK 7667/2021 (https://www.oikeusasiamies.fi/r/fi/ratkaisut/-/eoar/7667/2021)

7 Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja hyvinvointialalla

Osana neuvottelutulosta sopijaosapuolet sopivat korvaustason suojelutyöhön ja työtaistelun aikaiseen hätätyöhön kunta- ja hyvinvointialalla. Suojelutyön ja hätätyön ajalta maksetaan tuntipalkkaa, joka on vähintään 1,3 x laskettuna varsinaisesta palkasta. Lisäksi maksetaan epämukavan työajan korvaukset ja lisä- ja ylityökorvaukset työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti. Suojelutyötä ja hätätyötä tekevälle maksetaan työaikakorvaukset 1,3 kertaisen tuntipalkan perusteella. Korvaustaso vastaa vuoden 2022 ns. potilasturvalain tasoa.

Ks. tarkemmin Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja hyvinvointialalla yleiskirjeen liitteenä 5. (Eduskunnassa on hyväksytty laki suojelutyön teettämisestä työtaistelutilanteessa.)

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Henrika Nybondas-Kangas

Neuvottelujohtaja Jenni Aaltonen

Liitteet

Liite 1 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) 2025–2028 allekirjoituspöytäkirja
Liite 2 Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028
Liite 3 Muuttuneet SOTE-sopimuksen määräykset
Liite 4 SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelukohtien

peruspalkat (Excel)

Liite 5 Sopimuspohja työaikamuodon muuttamiseen

Liite 6 Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja hyvinvointialalla

-
Liite 1 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) 2025–2028 allekirjoituspöytäkirja (/sites/default/files/media/document/yleiskirje2516vt-liite1-akp-SOTE-sopimus-2025-2028_0.pdf)

-
Liite 2 Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma 2026–2028 (/sites/default/files/media/document/yleiskirje2516vt-liite2-kehittamisohjelma-2026-2028.pdf)

-
Liite 3 Muuttuneet SOTE-sopimuksen määräykset (/sites/default/files/media/document/yleiskirje2516vt-liite3-muuttuneet-maaraykset-SOTE-sopimus-2025-2028.pdf)

-
Liite 4 SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelukohtien peruspalkat (Excel) (/sites/default/files/media/document/yleiskirje2516vt-liite4-palkkahinnoittelukohtien-peruspalkat-SOTE-sopimus-2025-2028.xlsx)

-
Liite 5 Sopimuspohja työaikamuodon muuttamiseen (/sites/default/files/media/document/yleiskirje2516vt-liite5-sopimuspohja-SOTE-sopimus%202025-2028.pdf)

-
Liite 6 Työ- ja virkaehtosopimus suojelutyöstä ja työtaistelun aikaisesta hätätyöstä maksettavasta palkasta kunta- ja hyvinvointialalla (/sites/default/files/media/document/yleiskirje2516vt-liite6-suojelutyo-SOTE-sopimus-2025-2028.pdf)

Sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelussuhdeasiat

Sähköposti:
soster@kt.fi

Virpi Taavitsainen
johtava työmarkkina-asiamies

Puhelin:
+358 9 771 2185

Matkapuhelin:
+358 50 570 3882

Sähköposti:
Virpi.Taavitsainen@kt.fi

Yksikkö:
Sosiaali- ja terveydenhuollon ja varhaiskasvatuksen osaamisalue

KT-lehti

(https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla)
(https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla)
(https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla)
(https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla)
(https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/yritysten-yhteistoimintalaki-muuttuu-lue-tasta-mita-vaikutuksia-silla)

(https://www.ktlehti.fi/2025/3)

SOPIMUKSET 3/2025

Onko sinulla kysyttävää tasopalkkamallista? – Keräsimme vastaukset yleisiin kysymyksiin

(https://www.ktlehti.fi/lehdet/2025/3/onko-sinulla-kysyttavaa-tasopalkkamallista-kerasimme-vastaukset-yleisiin-kysymyksiin)

SOPIMUKSET 3/2025

Kuntien kustannukset kasvavat tänä vuonna noin 2,8 prosenttia, hyvinvointialueiden 5,5 prosenttia

(https://www.ktlehti.fi/2025/3/kuntien-ja-hyvinvointialueiden-kustannukset-kasvavat)

SOPIMUKSET 2/2025

Paikallisista eristä neuvoteltiin hyvässä hengessä

(https://www.ktlehti.fi/2025/2/paikallisista-erista-neuvoteltiin-hyvassa-hengessa)

Kuntatalo
Toinen linja 14, 00530 Helsinki
Puhelin (vaihde) 09 771 3000

[Saavutettavuuspalaute >](/saavutettavuuspalaute)

[Asiakirjajulkisuus >](https://www.kt.fi/kt-organisaationa/asiakirjajulkisuus-tietosuoja-saavutettavuus)