

# SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON HENKILÖSTÖN TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSEN 2025–2028 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## **1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen**

Tämä työ- ja virkaehtosopimus on voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

## **2 § Sopimuskorotukset vuonna 2025**

1 mom. Yleiskorotus 1.10.2025 lukien

Työntekijän/viranhaltijan tehtäväkohtaista 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 prosenttia.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

2 mom. Palkkahinnoittelukohtat

Palkkaliitteiden palkkahinnoittelukohtien korotetut peruspalkat ilmenevät palkkaliitteissä 1–5.

## **3 § SOTE-sopimuksen kesäkuun erän 2,0 % siirto 1.11.2025 saakka**

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

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

SOTE-sopimuksen henkilöstölle maksetaan lisäksi 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.

#### **4 § Sopimuskorotukset vuonna 2026**

##### **1 mom. Yleiskorotus 1.8.2026 lukien**

Työntekijän/viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Mikäli uusi palkkausjärjestelmä (ns. tasopalkkajärjestelmä) on otettu käyttöön, korotetaan edellä mainitun sijaan tasopalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa, mahdollisia SOTE-sopimuksen tasolisiä ja henkilökohtaista lisää vastaavalla prosentilla.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

##### **2 mom. Palkkahinnoittelukohtat**

Palkkahinnoittelukohtien peruspalkkoja korotetaan palkkahinnoitteluliitteissä 1–5 1.8.2026 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Mikäli uusi palkkausjärjestelmä (ns. tasopalkkajärjestelmä) on otettu käyttöön, korotetaan edellä mainitun sijaan palkkaliitteiden palkkaryhmien tasopalkkoja vastaavalla prosentilla.

##### **3 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.10.2026 lukien**

Paikallinen järjestelyerä on 0,2 prosenttia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

##### **4 mom. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.10.2026**

Paikallinen järjestelyerä on määritelty palkkauksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämissuunnitelma 2026–2028.

#### **5 § Sopimuskorotukset vuonna 2027**

##### **1 mom. Yleiskorotus 1.4.2027 lukien**

Työntekijän/viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Mikäli uusi palkkausjärjestelmä (ns. tasopalkkajärjestelmä) on otettu käyttöön, korotetaan edellä mainitun sijaan tasopalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa, mahdollisia SOTE-sopimuksen tasolisiä ja henkilökohtaista lisää vastaavalla prosentilla.

Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

## 2 mom. Palkkahinnoittelukohdat

Palkkahinnoittelukohtien peruspalkkoja korotetaan palkkahinnoitteluliitteissä 1–5 1.4.2027 lukien yleiskorotuksen mukaisesti.

Mikäli uusi palkkausjärjestelmä (ns. tasopalkkajärjestelmä) on otettu käyttöön, korotetaan edellä mainitun sijaan palkkaliitteiden palkkaryhmien tasopalkkoja vastaavalla prosentilla.

## 3 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.4.2027 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallinen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

## 4 mom. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.4.2027

Paikallinen järjestelyerä on määritelty palkkauksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämissuunnitelma 2026–2028.

## 5 mom. Perälauta vuoden 2027 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2027 osalta 1–3 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 2,4 %. 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 työehtosopimuksen korotuksia samassa suhteessa.

# 6 § Sopimuskorotukset vuonna 2028

## 1 mom. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.2.2028

Paikallinen järjestelyerä on määritelty palkkauksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämissuunnitelma 2026–2028.

# 7 § Paikallisten järjestelyerien menettelyt

## 1 mom. 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.

## 2 mom. Paikallisten järjestelyerien laskeminen

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

## 3 mom. 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.

## 4 mom. 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.

## 8 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä HYVTESin liitteessä 6 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin Verohallinnon em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä.

## **9 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä**

Ammattiyhdistyksiin kuuluvien jäsenmaksujen perinnässä noudatetaan 1.5.2022 annettuja ohjeita (KT:n yleiskirje 4/2022).

## **10 § Jatkuva neuvottelumenettely**

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

## **11 § Sopimuskaudella toimivat työryhmät**

Sopimuskaudelle asetetaan seuraavat työryhmät:

### **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.

## 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.

## 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.

## 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 työntekijän/viranhaltijan 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 työntekijän/viranhaltijan 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.

Helsingissä 5. toukokuuta 2025

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTujen NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY