

Sopimuskaudella toimivat työryhmät (erilliseksi asiakirjaliitteeksi)

Asetetaan seuraavat työryhmät:

AY-koulutusopimuksen ja osaamisen kehittämistä koskevan suosituksen päivitystyöryhmä

Työryhmän tarkoituksena on arvioida kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevan suosituksen sekä työ- ja virkaehtosopimuksen ammattiyhdistyskoulutuksesta päivittämistarpeita vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä sekä tehdä tarvittavat muutokset edellä mainittuun suositukseen ja sopimukseen huomioiden niissä myös 1.1.2023 aloittavat hyvinvointialueet.

Neuvottelut *kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevan suosituksen sekä työ- ja virkaehtosopimuksen ammattiyhdistyskoulutuksesta koskevan sopimuksen* päivittämiseksi aloitetaan yhteisessä työryhmässä viipymättä. Uudet sopimukset tulevat voimaan 1.1.2023.

Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen 30.9.2022 mennessä, kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan nykyistä *kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevaa suositusta sekä työ- ja virkaehtosopimusta ammattiyhdistyskoulutuksesta (2008)* ajalla 1.1.2022-30.4.2025. Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen 30.9.2022 mennessä, myös hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä noudatetaan nykyistä *kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevaa suositusta sekä työ- ja virkaehtosopimusta ammattiyhdistyskoulutuksesta (2008)* ajalla 1.1.2022 -30.4.2025.

Työsuojelusopimustyöryhmä

Työryhmän tarkoituksena on arvioida kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen ja työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevan sopimuksen päivittämistarpeita vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä sekä tehdä tarvittavat muutokset edellä mainittuihin sopimuksiin huomioiden niissä myös 1.1.2023 aloittavat hyvinvointialueet.

Neuvottelut *kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen ja työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevan sopimuksen* päivittämiseksi aloitetaan yhteisessä työryhmässä viipymättä. Uudet sopimukset tulevat voimaan 1.1.2023. Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen 30.9.2022 mennessä, kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan *kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimusta (2008)* ja *työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansiomenetyksen korvaamista koskevaa sopimusta (2011)* ajalla 1.1.2022-30.4.2025. Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen 30.9.2022 mennessä myös hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä noudatetaan *kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimusta (2008)* ja *työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansiomenetyksen korvaamista koskevaa sopimusta (2011)* ajalla 1.1.2022-30.4.2025.

Helsingissä ____ . _____ kuuta 2022

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI - JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY

Sopimus työelämän kehittämistä koskevasta yhteistyöstä kunta- ja hyvinvointialoilla

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja allekirjoittaneet kunta- ja hyvinvointialojen pääsopijajärjestöt sopivat yhteistoiminnallisesta työelämän kehittämisestä seuraavaa:

1. Työelämän kehittämisryhmä Tekry, koordinoi ja ohjaa pääneuvotteluryhmän alaisuudessa valtakunnallista työelämän uudistamista kunta- ja hyvinvointialoilla.

Osapuolet sitoutuvat

- Yhdessä rahoittamaan työelämän kehittämisen perustoimintaa ja siihen kuuluvia yhteisiä toimenpiteitä. Osana perustoimintaa perustetaan työelämän kehittämisen palvelutiimi.
- Edistämään työelämän kehittämisen hankkeiden ja toimenpiteiden käynnistämistä ja toteutusta sekä niiden tulosten levittämistä omassa viestinnässään ja koulutustoiminnassaan.
- Perustamaan vuoden 2022 aikana Tekryn toiminnan tueksi kunta-alan kehittämisjaoksen ja hyvinvointialan kehittämisjaoksen. Jaosten tehtävänä on toimia Tekryn asiantuntijoina toimialojensa työelämän kehittämisen hankkeiden valmistelussa ja toteutuksessa, sekä nostaa esiin työpaikoilla havaittuja kehittämistarpeita ja tehdä niihin liittyviä kehittämisaloitteita.

2. Toimenpiteiden tarkoituksena on

- Vahvistaa aloilla työelämän kehittämisen voimavaroja, pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta
- Vahvistaa työmarkkinaosapuolten kykyä pitkäjänteiseen yhteistyöhön eri sidosryhmien kanssa ja valmiuksia koordinoida yhteisiä työelämän kehittämisen hankkeita.
- Tukea toimintatapojen uudistamista ja yhdessä kehittämistä kunta- ja hyvinvointialueyöpaikoilla
- Tehdä näkyväksi hyvää julkista työtä ja sen kehittämistä, ja tällä tavoin lisätä kunta- ja hyvinvointialojen vetovoimaisuutta ja parantaa niiden työnantaja- ja työntekijämielikuvaa.

Kasvavan palvelutarpeen, pienenevien ikäluokkien ja henkilöstöpulan takia tarvitaan jatkuvaa työelämän kehittämistyötä. Uusia ratkaisuja ja uudistumiskykyä tarvitaan digitalisaation hyödyntämiseksi, vastuullisen toiminnan ja ympäristön huomioimiseksi sekä uusiin pandemioihin ja tietoturvaan varautumiseksi.

3. Yhteistoiminnallisella työelämän kehittämisellä edistetään tuloksellisuutta ja työelämän laatua

Kehittämisen lähtökohtana ovat kunta- ja hyvinvointialueorganisaatioiden omat kehittämistarpeet sekä kuntien tilannekuva, työn murroksen ja työolojen seurantatiedot.

Työelämän kehittämisen perustoiminnan vahvistaminen mahdollistaa eri toimenpiteiden ja hankkeiden koordinoimisen, yhteisten resurssien hyödyntämisen sekä tarvittaessa niiden kohdentamisen vastaamaan paremmin ammatti- tai toimialakohtaisia tarpeita.

Työmarkkinaosapuolet pitävät edelleen tärkeänä yhteistyösuhteiden vahvistamista keskeisten substanssiministeriöiden kanssa sekä pysyväisluonteisen rahoituksen turvaamista toimialojen kehittämistoiminnalle.

Virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023-2027

1 Lähtökohdat

Suomen julkinen hallinto on historiansa suurimman muutoksen kohteena. Vuoden 2023 alusta alkaen sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä vastaavat 21 hyvinvointialuetta, HUS ja Helsingin kaupunki. Kunnilta ja kuntayhtymiltä siirtyy yli 200 000 henkilöä hyvinvointialueiden palvelukseen. Uusien työnantajien aloittaessa syntyy mahdollisuus myös uudenlaisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Myös kunta-alan palkkausjärjestelmiä tulee kehittää.

Tämän 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. Myös muu yksilö- ja ryhmäkohtainen palkitseminen ja suoritepalkkausjärjestelmät ovat kehittämisen kohteina.

2 Palkkausjärjestelmien kehittäminen

Kunta-alan palkkausjärjestelmiä kehitetään. KVTES 2022-2025 liitteessä 19 on sovittu uusista simulointi- ja kokeilumääräyksistä. Määräyksissä ns. tasopalkkamalli korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkamallista neuvotellaan myös OVTES Osio G:ssä (varhaiskasvatus), TS- ja TTES - sopimusten osalta, ks. 3 Kunta-ala.

Ensivaiheessa tasopalkkamallia on mahdollista kokeilla KVTES:n piirissä perustuen paikalliseen sopimukseen.

Hyvinvointialueiden palkkausjärjestelmästä neuvotellaan SOTE-sopimuksen, Lääkärिसopimuksen ja Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) osalta.

Palkkausjärjestelmien uudistamista ja kehittämistä jatketaan seuraavilla toimenpiteillä:

3 Kunta-ala

Kunta-alan palkkausjärjestelmät

3.1 KVTES:

KVTES-allekirjoituspöytäkirjan mukaisen tasopalkkamallin neuvottelut, sisältäen tasopalkkalisän. Ensivaiheessa 2022-2023 määräaikaiset kokeilut. Lopulliset määräykset on tarkoituksenmukaista sopia 1.2.2024 mennessä.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 1,2 % KVTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.
Erän suuruus: 0,4 % KVTES:n palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle.
Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 0,6 % KVTES:n palkkasummasta

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 0,8 % KVTES:n palkkasummasta

Vuosille 2026-2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.2. VAKA-OVTES: Aloitetaan neuvottelut ns. tasopalkkamallista (vrt. KVTES), ensivaiheessa palkkausjärjestelmätyöryhmä sopimuskauden 2022-2023.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.
Erän suuruus: 1,2 % OVTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.
Erän suuruus: 0,4 % OVTES Osio G-palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle.
Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % OVTES:n Osio G-palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % OVTES:n palkkasummasta

Vuosille 2026-2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.3. OVTES:

Palkkaus- ja työaikajärjestelmien sekä muiden sopimusmääräysten kehittäminen tuloksellisen toiminnan tukemiseksi.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % OVTES:n palkkasummasta

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään palkkaus- ja työaikajärjestelmien sekä muiden sopimusmääräysten kehittämiseen.

Erän suuruus: 0,4 % OVTES:n palkkasummasta (poislukien Osio G).

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle.

Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % OVTES:n palkkasummasta (poislukien Osio G).

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % OVTES:n palkkasummasta (poislukien Osio G).

Vuosille 2026-2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.4 TS

Sopimuskauden aikana neuvotellaan erityisesti palkkausjärjestelmän, mutta myös muiden sopimusmääräysten kehittämistä. Muutoksista sovitaan 1.2.2024 mennessä.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % TS:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % TS:n palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % TS:n palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % TS:n palkkasummasta.

Vuosille 2026-2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

3.5 TTES

Sopimuskauden aikana neuvotellaan erityisesti palkkausjärjestelmän, mutta myös muiden sopimusmääräysten kehittämistä. Muutoksista sovitaan 1.2.2024 mennessä.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin
Erän suuruus: 1,2 % TTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % TTES:n palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle.

Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.

Erän suuruus: 0,6 % TTES:n palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % TTES:n palkkasummasta.

Vuosille 2026-2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

4 Hyvinvointiala

4.1 SOTE-sopimus:

SOTE-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa todetulla tavalla jatketaan hinnoitteluliitteiden neuvotteluita. Lisäksi neuvotellaan ns. tasopalkkajärjestelmä, johon voi sisältyä myös tasopalkkalisä (vrt. KVTES-kokeilumääräykset). Neuvotteluissa sovitaan myös muut palkkausjärjestelmän osat.

Neuvottelujen takaraja on 1.2.2024. Joka tapauksessa uuteen järjestelmään siirtyminen vaatii paikallisesti tarkoituksenmukaisen siirtymäkauden.

Hyvinvointialueiden aloittaessa 1.1.2023 palkkausjärjestelmäksi valitaan jonkun vanhan työnantajan järjestelmä, jota sovelletaan uusiin rekrytoitaviin ja tarvittaessa myös muihin.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle.

Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta (poislukien Osio G).

Vuosille 2026-2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

4.2 HYVTES:

TS- ja KVTES- palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen uuteen HYVTES- tasopalkkamalliin ja HYVTES-palkkausjärjestelmään.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % HYVTES:n palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % HYVTES:n palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle.

Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % HYVTES:n palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % HYVTES:n palkkasummasta.

Vuosille 2026-2027 paikallisia eräiä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

4.3. Lääkärisopimus

Jatketaan Lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmäneuvotteluita, takarajana 1.2.2024. Neuvottelut sisältävät ns. porrasmallin käyttöönoton, henkilökohtaisen lisän määräysten sekä suoritepalkkausjärjestelmien päivittämiset.

1.6.2023

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 1,2 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.

1.2.2024

Keskitetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.

Erän suuruus: 0,4 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.

Mikäli keskitetystä erästä ei päästä yksimielisyyteen, käyttämätön osa siirtyy seuraavalle vuodelle. Tieto erän toteuttamisesta annetaan 1.3.2024 mennessä.

1.6.2024

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoimaan saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.

1.6.2025

Paikallinen järjestelyerä:

Paikallinen järjestelyerä: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,8 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta.

Vuosille 2026-2027 paikallisia eriä.

- Vuonna 2026 erän suuruus on 0,8 %
- Vuonna 2027 erän suuruus on 1,2 %

Erien käyttötarkoitusta tarkennetaan myöhemmin.

5

Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano

Alakohtaisissa sopimuksissa olevat paikallista järjestelyerää koskevat neuvottelulausekkeet ovat voimassa allekirjoituspöytäkirjoissa ilmenevällä tavalla (esim. KVTES 2022-2025).

Tämän sopimuksen kaikkien sopimusalojen paikallisten järjestelyerien osalta, erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen tai sopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan

yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin tässä sopimuksessa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

6

Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 31.12.2027 saakka. Sopimus voidaan kuitenkin irtisanoa päättymään 31.5.2025. Irtisanominen on ko. päivämäärän jälkeen mahdollinen kunkin kalenterivuoden toukokuun lopussa.

Irtisanomisaika on yksi kuukausi ja irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Yhden osapuolen suorittama irtisanominen koskee kaikkia osapuolia.

Helsingissä kuuta 2022

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUIJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY