

SOVELTAMISOHJE YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN 1.9.2009 PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA

1. Mitä jaetaan:

1,0 % työnantajan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta toukokuulta 2009. Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat mutta ei ylitoita eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorotuksia. Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairaslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti palkallisella poissaoloajaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

2. Ketkä neuvottelevat:

Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet. Ellei luottamusmiestä ole, valitsevat työntekijät keskuudestaan edustajan/edustajat. Mikäli jollakin allekirjoittajajärjestöllä on luottamusmies, voivat toisiin allekirjoittajajärjestöihin kuuluvat työntekijät valtuuttaa tämän luottamusmiehen myös itseään edustamaan tai he voivat valita keskuudestaan oman edustajan/edustajat. Pienessä työyhteisössä neuvottelut voidaan käydä myös koko henkilöstön kanssa yhteisessä palaverissa ilman erikseen valittuja edustajia.

Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat ja mitä tahoja he edustavat.

3. Mistä neuvotellaan ja miten jaetaan:

Neuvotteluissa tavoitteena on yhteisymmärrys siitä kohdennuksesta, jonka mukaan 1,0 % erä jaetaan. Jakoperiaatteet voivat olla joko työn vaativuuteen tai työntekijän henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvia.

Jaettaessa erää työn vaativuuden perusteella kohdennetaan palkankorotuksia niihin tehtäviin, joissa palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuun palkkatasoon. Perusteita voivat olla esimerkiksi:

- työn vaativuus
- työn vastuullisuus
- työn laaja-alaisuus
- edellytetty erityiskoulutus tai kokemus
- normaali tehtävien ulkopuoliset erityistehtävät
- määritelty toiminnallinen erityisvastuu (esim. erityinen hoito-, turvallisuus-, tekninen tai taloudellinen vastuu)
- työn erityinen vaikuttavuus

Huom: TES:n Palkkasopimuksen 1 § 3.2 mukaisesti tietyissä tilanteissa on työn vaativuuden perusteella velvollisuus maksaa palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokkaa korkeampaa palkkaa. Paikallisesti jaettavaa erää ei tule käyttää tämän TES:n normaalin velvoitteen täyttämiseen vaan tämän ylittäviin harkinnanvaraisiin kohdennuksiin.

Jaettaessa erää henkilökohtaisen pätevyyden perusteella kohdennetaan palkankorotuksia niille työntekijöille, joille palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuihin palkkatasoon. Perusteita voivat olla esimerkiksi:

- erityinen ammattitaito
- erityinen työteho tai työpanos
- joustavuus
- erityiset ihmissuhde ja yhteistyötaidot

Mikäli erän kohdentamista tiettyihin tehtäviin tai työntekijöihin ei pidetä perusteltuna, voidaan erä myös jakaa kaikille 1,0 % henkilökohtaisena pätevyyslisänä.

Sopimus erän jakamisesta on tehtävä kirjallisesti (ks. sopimusmalli kohta 7.8).

4. Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta:

Mikäli yhteisymmärrystä 1,0 % erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä, päättää erän jakamisesta työnantaja tämän soveltamisohjeen periaatteiden mukaisesti. Tällöin työnantajan edustaja antaa työntekijäpuolen neuvottelijoille kirjallisen selvityksen, joka osoittaa, miten koko 1,0 %:n erä on tullut jaetuksi.

5. Milloin neuvotellaan:

Neuvottelut käydään siten, että palkankorotukset voidaan toteuttaa syyskuun 2009 palkanmaksun yhteydessä.

6. Korotusten maksutapa:

Palkankorotukset maksetaan joko työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvana toistaiseksi voimassa olevana lisänä 1.9.2009 alkaen. Näin ollen TES:n palkkasopimuksen siirtymäsääntöjen 3 §:n periaatteiden mukaisesti lisä säilyy voimassa myös työntekijän saavuttaessa uuden palveluslisäportaan ja tilanteissa joissa taulukkopalkat nousevat yleiskorotusta enemmän. TES:n normaalin yleiskorotuksen yhteydessä lisä korottuu kuten muukin työntekijän säännöllinen ansio. Lisä on osa työntekijän kiinteätä kuukausiansiota, joten se otetaan huomioon tuntikohtaisia lisiä (ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- lisä- ja ylityökorvaukset) laskettaessa.

Vaihtoehtoisesti työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuva korotus voidaan maksaa soveltamalla työntekijälle aiempaa korkeampaa G-palkkaluokkaa. Tämä on palkanmaksuteknisesti selkeää ja siten suositeltavaa.

7. Esimerkki:

1. Neuvottelut käydään työnantajatasolla. (työnantaja päättää käydäänkö neuvottelut työnantaja- vai työyksikkötasolla)
2. Allekirjoittajajärjestöjä ovat TSN, JHL, Talentia ja Jyty-Pardia-STHL). Työpaikalla on yhden allekirjoittajajärjestön luottamusmies. Henkilökuntapalaverissa muut työntekijät valitsevat keskuudestaan oman/omat edustajansa neuvotteluihin.
3. Neuvottelut käydään työnantajan edustajana toimivan henkilöstöjohtajan, luottamusmiehen ja valitun muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.
4. Työehtosopimuksen piirissä on 30 työntekijää (ei sisällä TES:n 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kiinteät kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille työntekijöille maksetut tuntipalkat toukokuulta 2009 olivat 70.000 €. (ei sisällä ylitöitä tai ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntailisiä)
5. Jaettava erä on $0,01 \times 70.000 \text{ €} = 700 \text{ €}$
6. 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.
7. Neuvotteluissa sovittiin erä kohdennettavaksi siten, että kaikille neljälle tehtävässä Y toimivalle työntekijälle aletaan maksaa sovelletun G-palkkaluokan päälle 100 €/kk työn vaativuuslisää ja työntekijöille V ja W aletaan maksaa henkilökohtaisena pätevyyslisänä erityisen hyvää työtä tehdessä 150 €/kk. Yhteensä kohdennukset 700 €/kk. Sopimus tehtiin kirjallisesti.
8. Sopimusmalli:
 Asia: 1.9.2009 paikallisen palkankorotuksen kohdentaminen
 Neuvottelutaso: (Työnantajataso vai työyksikkötaso, tässä työnantajataso)
 Jaettava erä: (kohdat 4 ja 5)
 Neuvottelutulos: (kohta 7)
 Aika, paikka ja allekirjoitukset: (kohdan 3 henkilöt)
9. Mikäli neuvotteluissa ei olisi päästy yhteisymmärrykseen, olisi työnantaja antanut kirjallisen selvityksen erän käytöstä neuvottelijoille esimerkiksi. em. tavalla.

8. Kokemuksia aiemmista paikallisten erien jaoista

- Hyvänä keinona yhteisymmärryksen löytämiseen pidettiin sitä, että ensin neuvotteluosapuolet miettivät yhdessä, mitkä ovat niitä tehtäväkohtaisen vaativuuslisän tai henkilökohtaisen pätevyyslisän kriteereitä, joiden perusteella kohdennus suoritetaan. Kun näistä saavutettiin yhteinen näkemys, niin yleensä myös lopullinen kohdentuminen tiettyihin tehtäviin tai työntekijöihin onnistui yhteisymmärryksessä.

- Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että paikallisen erän neuvottelijoiden lisäksi koko henkilöstölle informoidaan ne kriteerit, joiden perusteella erä on jaettu.
- Paikallisella sopimisella voidaan edesauttaa työnantajan ja työntekijöiden myönteistä yhteistoimintaa ja kannustavien palkitsemisjärjestelmien käyttöönottoa.

Helsingissä 20. päivänä maaliskuuta 2009

SOSIAALIALAN TYÖNANTAJA- JA TOIMIALALIITTO ry.

TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN ry.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry.

SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETTUIJEN AMMATTIJÄRJESTÖ TALENTIA ry.

JYTY – PARDIA - STHL NEUVOTTELUJÄRJESTÖ ry.