

SOVELTAMISOHJE PAIKALLISEN ERÄN TOTEUTTAMISESTA SOSIAALIALAN JÄRJESTÖISSÄ 1.10.2010

1. Mitä jaetaan

0,7 % työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta toukokuulta 2010. Palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat (sisälteen kiinteät kuukausittain toistuvat lisät) mutta ei ylitöitä eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia. Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä. Vastavasti palkallisella poissaolojaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

Esimerkiksi: Työehtosopimuksen piirissä on 30 työntekijää (ei sisällä työehtosopimuksen 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille työntekijöille maksetut tuntipalkat toukokuulta 2010 olivat 63 000 euroa. Summa sisältää yhteensä 3 000 euroa tuntikohtaisia ilta- ja lauantaityölisiä. Varsinaiset säännölliset palkat ovat siis 60 000 euroa (63 000 €, josta vähennetään 3 000 € vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä).

Jaettava erä on $0,007 \times 60\,000$ euroa = 420 euroa.

2. Ketkä neuvottelevat

Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet. Ellei luottamusmiestä ole, työntekijät voivat valita yksimielisesti edustajan keskuudestaan. 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. Paikallisten erien kohdennusperusteet

Neuvotteluissa on tarkoitus yhteisymmärryksessä sopia siitä, miten paikallinen 0,7 % erä kohdennetaan. Käytännössä ensin sovitaan niistä periaatteista, joiden mukaan kohdennus suoritetaan ja tämän jälkeen erän jakamisesta työpaikalla.

Paikallisesti jaettavaa erää ei saa käyttää työehtosopimuksen normaalin veloitteen täyttämiseen vaan tämän ylittäviin tai harkinnanvaraisiin muihin kohdennuksiin. Erä on pysyvä osa palkkaa, joka maksetaan mahdollisten toimihenkilölle myöhemmin myönnettävien henkilökohtaisten ja tehtäväkohtaisten palkanosien sekä kokemuslisien lisäksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet seuraavat paikallisen erän jakoperiaatteita ja käyttöä koskevan ohjeen toimivuutta sopimuskauden aikana. Paikallisten erien kohdennusperusteita koskeva 3. kohta on voimassa ainoastaan vuoden 2010 loppuun.

4. Toimenpiteet ennen erien jakamista

Työnantaja ja luottamusmies/luottamusmiehet käyvät hyvissä ajoin ennen korotusajankohtaa läpi työpaikan toimihenkilöiden sijoittumisen vaatavuusryhmittelyyn sekä sen, kuinka monelle ja keskimäärin kuinka suuria tehtävä- ja henkilökohtaisia palkanosia järjestössä maksetaan vaatavuusryhmittäin.

Neuvottelut käydään työnantaja-aloitteisesti. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle ehdotuksen suunnitelluista korotuksista ja niiden perusteista vaatavuusryhmittäin.

Esimerkiksi: Työnantaja tekee luottamusmiehelle seuraavan ehdotuksen paikallisen erän kohdentamisesta (tässä esimerkissä 420 euroa):

- 1) Vaatavuusryhmässä 2 työskenteleville kahdelle työntekijälle kohdistetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella 40 e eli yhteensä 80 e.
- 2) Vaatavuusryhmässä 4 työskenteleville neljälle asiantuntijalle kohdistetaan jokaiselle työn vaatavuuden perusteella 60 e eli yhteensä 240 e.
- 3) Vaatavuusryhmässä 6 työskentelevälle kahdelle asiantuntijalle kohdistetaan 50 euroa eli yhteensä 100 euroa.

Tässä esimerkissä kohdennettava 420 euron paikallinen erä jaettaisiin siis kahdeksalle henkilölle.

Luottamusmies ja työnantaja neuvottelevat erien kohdentamisesta edellä mainituilla periaatteilla. Erät jaetaan toistaiseksi voimassa olevina palkanosina 1.10.2010 lukien. Sopimus erien kohdentamisesta tulee tehdä kirjallisesti.

Työehtosopimusosapuolet suosittavat, että erityisesti suuremmissa järjestöissä erä jaettaisiin aidosti paikallisesti ja kohdennettaisiin em. tavalla. Jos erien kohdentamisesta ei kuitenkaan päästä sopimukseen, maksetaan paikallinen erä kaikille 0,7 % suuruisena henkilökohtaisesta palkasta laskettuna.

5. Jälkitarkastelu

Kun työnantaja ja luottamusmies ovat päässeet sopimukseen paikallisten erien kohdentamisesta, tiedotetaan kohdennuksesta ja sen perusteista kirjallisesti henkilökunnalle.

Henkilökunnalle annettavassa tiedotteessa tulee ilmetä ainakin:

- 1) Millä perusteilla erä on kohdennettu
- 2) Kuinka monelle henkilölle paikallinen erä on kohdistunut
- 3) Mihin vaatavuusryhmiin erää on kohdennettu ja kuinka paljon (%)

6. Palkkatietojen salassapito

Luottamusmiehelle luovutetut ja näytetyt tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä hän saa luovuttaa yksittäisen henkilön palkka- tai muuta henkilötietoa kenellekään muulle kuin henkilölle itselleen.