

PAIKALLISEN ERÄN TOTEUTTAMINEN SOSIAALIALAN JÄRJESTÖISSÄ 2024

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu jaettavaksi 1.8.2024 paikallisesti kohdennettava 0,5 % suuruinen erä.

1. MITÄ JAETAAN

Paikallinen erä toteutetaan siten, että jokaisessa järjestössä lasketaan paikallisen erän kokonaisuromäärä, ja tämä rahamäärä jaetaan järjestössä. Korotus kohdentuu työehtosopimuksen piirissä oleville toimihenkilöille, joten jaettavan erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta korotusta edeltävältä maaliskuulta. Tästä palkkasummasta lasketaan 0,5 %, joka jaetaan paikallisena eränä. Maaliskuun palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat (sisältäen kiinteät kuukausittain toistuvat lisät) mutta ei ylitöitä eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten iltai-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia. Paikalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti paikallisella poissaoloajalla olevien toimihenkilöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

ESIMERKIKSI: Työehtosopimuksen piirissä 31.3.2024 on 30 toimihenkilöä (ei sisällä työehtosopimuksen 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille toimihenkilöille maksetut tuntipalkat maaliskuulta 2024 olivat 63 000 euroa. Summa sisältää yhteensä 3 000 euroa tuntikohtaisia iltai- ja lauantaityölisiä. Varsinaiset säännölliset palkat ovat siis 60 000 euroa (63 000 €, josta vähennetään 3 000 € vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä).

Jaettava erä on $0,5 \times 60\,000 \text{ €} / 100 = 300 \text{ €}$

2. KETKÄ NEUVOTTELEVAT

Erän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti. Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat

1. työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet.
2. Jos luottamusmiestä ei ole eikä luottamusmiestä tässä yhteydessä valita, toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan yhteisen edustajan.
3. Pienessä työyhteisössä, jossa luottamusmiestä ei ole eikä luottamusmiestä tai edustajaa valita, neuvottelut voidaan käydä koko henkilöstön kanssa yhteisesti.

Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat.

3. NEUVOTTELUJEN KULKU

Työnantaja kutsuu neuvotteluosapuolet hyvissä ajoin koolle. Tarkoituksena on, että osapuolet ehtivät riittävästi valmistautua neuvotteluihin.

Neuvottelukertoja tulee olla vähintään kaksi, ellei yksimielisyyttä saavuteta jo ensimmäisessä neuvottelussa.

Osapuolet esittävät kirjalliset ehdotuksensa suunnitelluista korotuksista ja niiden perusteista vaativuusryhmittäin. Tarkoituksena on nimenomaan, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä erän jakamisesta.

Neuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, johon osapuolten näkemykset kirjataan.

ESIMERKIKSI: TYÖNANTAJA TEKEE LUOTTAMUSMIEHELLE SEURAAVAN EHDOTUKSEN PAIKALLISEN ERÄN KOHDENTAMISESTA (TÄSSÄ ESIMERKISSÄ YLLÄ MAINITTU 300 EUROA):

1. Vaativuusryhmässä 2 työskenteleville kahdelle toimihenkilölle kohdistetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella 40 e eli yhteensä 80 e.
2. Vaativuusryhmässä 4 työskenteleville neljälle asiantuntijalle kohdistetaan jokaiselle työn vaativuuden perusteella 30 e eli yhteensä 120 e.
3. Vaativuusryhmässä 6 työskentelevillä kahdelle asiantuntijalle kohdistetaan 50 euroa eli yhteensä 100 euroa.

Tässä esimerkissä kohdennettava 300 euron paikallinen erä jaettaisiin siis kahdeksalle henkilölle.

1. PAIKALLISEN ERÄN KOHDENNUSPERUSTEET

Neuvotteluissa on tarkoitus yhteisymmärryksessä sopia siitä, minkä asioiden perusteella paikallinen erä kohdennetaan. Käytännössä ensin sovitaan niistä periaatteista, joiden mukaan kohdennus suoritetaan ja tämän jälkeen erän jakamisesta työpaikalla. Jakoperusteet liittyvät tehtävän vaativuuteen tai henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Työehtosopimuksen palkkausjärjestelmässä on lueteltu esimerkkejä, millä kriteereillä erityistekijälisiä tai henkilökohtaista lisää voidaan maksaa.

Paikallinen erä on pysyvä osa palkkaa, joka maksetaan mahdollisten toimihenkilölle myöhemmin myönnettävien muiden tai uusien henkilökohtaisen lisän, erityistekijälisän tai vuosisidonnaisen takuun lisäksi.

2. TOIMENPITEET ENNEN ERÄN JAKAMISTA

Työnantaja ja luottamusmies käyvät neuvotteluissa läpi työpaikan toimihenkilöiden sijoittumisen vaativuusryhmittelyyn sekä sen, kuinka monelle ja keskimäärin kuinka suuria erityistekijälisiä ja henkilökohtaisia lisiä järjestössä maksetaan vaativuusryhmittäin. Tietojen antamisessa huomioidaan tilastoyhteistyön periaatteet siten, että palkkasalaisuus säilyy.

3. MILLOIN NEUVOTELLAAN?

Neuvottelut käydään viipymättä. Paikallinen erä maksetaan eli palkankorotus toteutetaan neuvotteluiden jälkeen elokuun 2024 palkanmaksun yhteydessä tai tarvittaessa takautuvasti elokuun alusta lukien neuvotteluiden päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

4. JÄLKITARKASTELU

Kun työnantaja ja luottamusmies ovat päässeet sopimukseen paikallisen erän kohdentamisesta, kohdennuksesta ja sen perusteista tiedotetaan kirjallisesti henkilökunnalle. Henkilökunnalle annettavassa tiedotteessa tulee ilmetä ainakin:

1. Millä perusteilla erä on kohdennettu,
2. Kuinka monelle henkilölle paikallinen erä on kohdistunut, ja
3. Mihin vaativuusryhmiin erää on kohdennettu ja kuinka paljon.

5. JOS YHTEISYMMÄRRYSTÄ EI SAAVUTETA

Mikäli yhteisymmärrystä paikallisen erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä 31.7.2024 mennessä, päättää työnantaja erän kohdentamisesta.

6. PALKKATIETOJEN SALASSAPITO

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