

PAIKALLISEN ERÄN TOTEUTTAMINEN SOSIAALIALAN JÄRJESTÖISSÄ 1.3.2013

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa vuosille 2012 - 2014 on sovittu jaettavaksi 1.3.2013 paikallisesti kohdennettava 0,7 % suuruinen erä I paikkakuntakalleusluokassa ja 1 % suuruinen erä II paikkakuntakalleusluokassa.

1. Mitä jaetaan

I paikkakuntakalleusluokassa jaetaan 0,7 % ja II paikkakuntakalleusluokassa 1 % suuruinen erä, joka lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta tammikuulta 2013. Palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat (sisältäen 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. Vastaavasti palkallisella poissaoloajaksolla olevien toimihenkilöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

Esimerkiksi: Työehtosopimuksen piirissä on 30 toimihenkilöä (ei sisällä työehtosopimuksen 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille toimihenkilöille maksetut tuntipalkat tammikuulta 2013 olivat 63 000 euroa. Summa sisältää yhteensä 3000 euroa tuntikohtaisia ilta- ja lauantaityölisiä. Varsinaiset säännölliset palkat ovat siis 60 000 euroa (63 000 €, josta vähennetään 3000 € vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä).

Jaettava erä on I PKL:ssa $0,007 \times 60\,000 \text{ €} = 420 \text{ €}$
 II PKL:ssa $0,01 \times 60\,000 \text{ €} = 600 \text{ €}$

2. Ketkä neuvottelevat

I PKL:ssa erän kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti. Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja luottamusmies /luottamusmiehet. Ellei luottamusmiestä ole, toimihenkilöt 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.

II PKL:ssa työnantaja päättää kohdennuksen ja voi käyttää sen tai tarvittavan osan siitä kattamaan II PKL:n palkkataulukon poistamisesta johtuvaa palkan korottumista.

3. Paikallisten erien kohdennusperusteet

I PKL:n osalta 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. Jakoperusteet liittyvät tehtävän vaativuuteen tai henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

II PKL:n osalta työnantaja voi omalla päätöksellään kohdentaa erän tai tarvittavan osan siitä kattamaan II PKL:n palkkataulukon poistamisesta johtuvaa palkan korottumista. Mahdollisen loppuerän työnantaja kohdentaa omalla päätöksellään edellä mainittuja jakoperusteita käyttäen toimihenkilöiden tehtävän vaativuuteen tai henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

Kummassakaan PKL:ssa 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 henkilökohtaisen lisän, erityistekijälisän tai vuosisidonnaisen takuun lisäksi.

4. Toimenpiteet ennen erien jakamista

A.

I PKL:ssa työnantaja ja luottamusmies/luottamusmiehet käyvät hyvissä ajoin ennen korotusajankohtaa läpi työpaikan toimihenkilöiden sijoittumisen vaativuusryhmittelyyn sekä sen, kuinka monelle ja keskimäärin kuinka suuria erityistekijälisiä ja henkilökohtaisia lisiä järjestössä maksetaan vaativuusryhmittäin.

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

Esimerkiksi: Työnantaja tekee luottamusmiehelle seuraavan ehdotuksen paikallisen erän kohdentamisesta (tässä esimerkissä 420 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 60 e eli yhteensä 240 e.
- 3) Vaativuusryhmässä 6 työskenteleville 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 1.3.2013 lukien. Sopimus erien kohdentamisesta tulee tehdä kirjallisesti.

Työehtosopimusosapuolet suosittavat, että erityisesti suuremmissa järjestöissä erä jaettaisiin aidosti paikallisesti ja kohdennettaisiin em. tavalla.

Jos erän kohdentamisesta ei kuitenkaan päästä sopimukseen, maksetaan paikallinen erä I PKL:ssa kaikille 0,7 % suuruisena henkilökohtaisesta palkasta laskettuna.

B.

II PKL:ssa työnantaja käy hyvissä ajoin ennen korotusajankohtaa läpi työpaikan toimihenkilöiden palkkaperusteet ja II PKL:n taulukkopalkkojen poistumisesta mahdollisesti aiheutuvan kustannuksen kunkin toimihenkilön kohdalla, tekee laskelman kustannuksen kattamisesta mahdollisella henkilökohtaisella lisällä, mahdollisella erityistekijälisällä ja/tai paikallisella erällä tai niiden osalla. Työnantaja käy laskelman läpi toimihenkilön kanssa ja mikäli toimihenkilö haluaa, myös luottamusmiehen kanssa.

Mikäli II PKL:n paikallisesta 1 % erästä jää osa käyttämättä palkkataulukoiden eron poistamiseen, loppuerän käyttämisestä suositellaan neuvoteltavan paikallisesti tämän ohjeen mukaisesti. Työnantaja kuitenkin päättää loppuerän kohdennuksesta tämän soveltamisohjeen kohdennusperusteiden mukaisesti ja antaa selvityksen

erän käyttämisestä työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden palkankorotuksiin.

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 vaatuvuusryhmiin 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.