

Paikallisen erän toteuttaminen sosiaalialan järjestöissä 2018-2019

Sosiaalialan järjestöjä koskevassa työehtosopimuksessa vuosille 2018-2019 on sovittu jaettavaksi 1.5.2018 paikallisesti kohdennettava 0,8 % suuruinen erä ja 1.5.2019 paikallisesti kohdennettava 0,8 % 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 0,8 %, joka jaetaan paikallisena eränä.

Maaliskuun palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat (sisältäen kiinteät kuukausittain toistuvat lisät) mutta ei ylitöitä eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaikorotuksia. Paikalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti paikallisella poissaoloajaksolla olevien toimihenkilöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

Esimerkiksi: Työehtosopimuksen piirissä 31.3.2018 on 30 toimihenkilöä (ei sisällä työehtosopimuksen 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille toimihenkilöille maksetut tuntipalkat maaliskuulta 2018 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 $0,8 \times 60\,000 \text{ €} / 100 = 480 \text{ €}$

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 vaatuvuusryhmittäin. 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 480 euroa):

- 1) Vaativuusryhmässä 2 työskenteleville kahdelle toimihenkilölle kohdistetaan henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella 70 e eli yhteensä 140 e.
- 2) Vaativuusryhmässä 4 työskenteleville neljälle asiantuntijalle kohdistetaan jokaiselle työn vaativuuden perusteella 60 e eli yhteensä 240 e.
- 3) Vaativuusryhmässä 6 työskentelevillä kahdelle asiantuntijalle kohdistetaan 50 euroa eli yhteensä 100 euroa.

Tässä esimerkissä kohdennettava 480 euron paikallinen erä jaettaisiin siis kahdeksalle henkilölle.

4. Paikallisten erien 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.

5. Toimenpiteet ennen erien jakamista

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

6. Milloin neuvotellaan?

Neuvottelut käydään siten, että molemmat palkankorotukset toteutetaan viimeistään toukokuun 2018 ja toukokuun 2019 palkanmaksun yhteydessä.

7. Jälkitarkastelu

Kun työnantaja ja luottamusmies ovat päässeet sopimukseen paikallisten erien 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 vaatuvuusryhmiin erää on kohdennettu ja kuinka paljon.

8. Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta

Mikäli yhteisymmärrystä paikallisen erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä, paikallinen erä maksetaan kaikille toimihenkilöille 0,8 % suuruisena henkilökohtaisesta palkasta laskettuna.

9. 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.