

Sosiaalialan järjestöjen palkkausjärjestelmä ja uudistukset

Palkkausjärjestelmän soveltaminen ja ylläpito
työpaikoilla



Uudistuksen taustaa

- Neuvotteluosapuolet ovat tes-neuvotteluissa keväällä 2010 sopineet palkkausjärjestelmän kehittämisestä
- Tavoitteena oikeudenmukaisempi, joustavampi, palkitsevampi ja entistä toimivampi järjestelmä
- Kenenkään henkilökohtainen palkka ei saa laskea palkkausjärjestelmän uudistamisen johdosta
- Muutos valmisteltu työryhmässä talven 2010-2011 aikana
- Työryhmän osapuolina Sosiaalialan Työnantajat ja ERTO
- Valmistelussa mukana myös kentän edustajia



Palkkausjärjestelmän nykyiset osat

- Työehtosopimuksen liitteenä palkkasopimus (s. 21-29)
- Palkkausjärjestelmä muodostuu neljästä osasta:
 - 1) tehtävien vaativuuden mukainen vaativuusryhmä
 - 2) samaan vaativuusryhmään sijoittuvien työtehtävien eri vaativuusasteiden mukainen tehtäväkohtainen palkanosa
 - 3) henkilökohtaiseen osaamiseen ja henkilökohtaisiin työtuloksiin perustuva henkilökohtainen palkanosa
 - 4) kokemusvuosisälisjärjestelmä



Palkkausjärjestelmä 1.2.2012 alkaen

- Palkan osat:

1. Tehtäväkohtainen palkanosa

- Tehtävän vaativuuteen perustuva vaativuusryhmän mukainen vähimmäispalkka
- Mahdollinen erityistekijälisä tehtävän vaativuuteen liittyvien erityistekijöiden perusteella

2. Henkilökohtainen palkanosa

- Mahdollinen henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva henkilökohtainen lisä
- Vähintään vuosisidonnaisen takuun mukainen taso



Tehtävänkuvaukset

- Tehtävänkuvauslomake ja ohje, tessin liitteenä, uudistettu
- Lähtökohta tehtäväkohtaisen palkan määrittelyyn
- Käsitellään yhdessä ja allekirjoitetaan
- Toimii tärkeänä apuvälineenä kehityskeskusteluissa
- Tehdään mahdollisimman pian työsuhteen alettua, viimeistään 5 kk:n kuluessa



Vaativuusryhmät

- Arvioidaan ja sijoitetaan työtehtävä, ei sen tekijää
- Palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja toimihenkilön välillä ja merkitään tehtävänkuvauslomakkeeseen
 - Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta, työnantaja ratkaisee asian
 - Toimihenkilön niin halutessa asia käydään läpi myös luottamusmiehen kanssa



Vaativuusryhmät

- Palkkausjärjestelmässä seitsemän vaativuusryhmää
- Vaativuusryhmä määritellään kolmen eri vaativuustekijän perusteella:
 - 1) tieto/taito, kokemus
 - 2) itsenäisyys, harkinta
 - 3) valvonta, vastuu
- Keskeisin merkitys tulee antaa tieto/taito, kokemus – kriteerille



Erityistekijälisä

- Osa tehtäväkohtaista palkanosaa
- Maksaminen perustuu samaan vaativuusryhmään sijoitettujen tehtävien keskinäisiin vaativuuseroihin
- Erityistekijälisän suuruus 3-30 % vaativuusryhmän peruspalkasta, kun edellytykset täyttyvät



Erityistekijäisiä

- Maksamiseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla:
 - laaja-alaisuus tai työn monimuotoisuus
 - tehtäväkokonaisuudessa on mukana vaativampaan tehtäväryhmään kuuluvia osatehtäviä
 - toimihenkilön tehtäviin kuuluu tiimin/ryhmän vetäjän tehtäviä ilman varsinaista esimiesasemaa
 - taloudellinen vastuu ilman varsinaista budjettivastuuta



Erityistekijäisiä

- muu määritelty toiminnallinen vastuu erityisvastuu (esim. kehittämistehtävät, hoito- ja turvallisuusvastuu, tekninen vastuu)
 - työn erityinen kuormittavuus
 - perehdytysvastuut
 - tehtävän hoitamista erityisesti hyödyttävä kielitaito
- Järjestökohtaisesti voidaan määritellä muitakin kriteereitä



Esimerkki

- Järjestössä päätetään toteuttaa kahden vuoden mittainen kehitysyhteistyöprojekti, ja järjestösihteeri nimetään vastuuhenkilöksi hoitamaan hankkeesta tiedottamista. Hänelle luvataan tämän vuoksi 100 euron erityistekijälisä. Mitä lisäksi tapahtuu kahden vuoden kuluttua?
 - *Määräajaksi myönnetty lisä lakkaa määräajan kuluttua*



Esimerkki

- Järjestöön otetaan käyttöön uusi tietokoneohjelma. Sihteeri lupautuu vastuuhenkilöksi ja osallistuu viisi päivää kestävään perehdytyskoulutukseen. Työnantaja lupaa hänelle itsensä kehittämisestä 5 % suuruisen henkilökohtaisen lisän. Sihteeri on kuitenkin itse sitä mieltä, että erityisestä vastuualueesta pitäisi maksaa erityistekijälisää. Miten asia pitäisi ratkaista?
 - *Lisävastuista maksettavat lisät ovat ensisijaisesti erityistekijälisiä. Joissain tapauksissa voidaan toimihenkilön arvioida ansaitsevan palkankorotuksen myös henkilökohtaisella perusteella. Tällaisessa tilanteessa palkankorotuksen kohdentaminen ratkaistaan tarkoituksenmukaisuusharkinnalla.*



Henkilökohtainen palkanosa

- Voi koostua kahdesta osasta: henkilökohtainen lisä ja vuosisidonnainen takuu
- Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu toimihenkilön henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja työtuloksiin. Kriteereitä:
 - Eriyisen hyvä työn laatu ja erityisen hyvät työtulokset
 - Eriyinen soveltuvuus
 - Työtehtävien hoidossa hyödyllinen työhistoria
 - Työtehtävien hoidossa hyödyllinen koulutus tai kielitaito



Henkilökohtainen lisä

- Hyödylliset erityiset tiedot ja taidot
- Valmius tilapäisiin epäsäännöllisiin työaikajärjestelyihin
- Erittäin hyvät työyhteisötaidot ja aktiivinen ote työilmapiirin kehittämiseen
- Poikkeuksellisen hyvä joustavuus ja yhteistyökyky
- Tehtävänkuvaan kuulumaton uusien toimihenkilöiden perehdyttäminen



Henkilökohtainen lisä

- Selvitetään työnantajan ja toimihenkilön välillä ja dokumentoidaan
- Suuruus vähintään 3 % vaativuusryhmän alarajan palkasta, jos edellytykset täyttyvät
- Voidaan arvioida uudelleen tehtävien vaativuuden muuttuessa
- Määriteltävä viimeistään vuoden kuluessa työsuhteen alkamisesta
- Mikäli työntekijä ja työnantaja eivät saavuta yhteisymmärrystä henkilökohtaisen palkanosan perusteista, työnantaja ratkaisee henkilökohtaisen palkanosan perusteet



Vuosisidonnainen takuu

- 1.2.2012 lukien työntekijän vähimmäispalkka määräytyy vaativuusryhmittelyn ja vuosisidonnaisen takuun mukaisesti
- Vuosisidonnainen takuu
 - henkilökohtaisen palkanosan oltava
 - 3 palvelusvuoden täytyessä vähintään 6 %
 - 6 palvelusvuoden täytyessä vähintään 10 %
 - 9 palvelusvuoden täytyessä vähintään 14 %toimihenkilön vaativuusryhmän mukaisesta peruspalkasta laskettuna
 - palvelusvuosien laskentasäännöt ennallaan



Vuosisidonnainen takuu

- Ennen 1.2.2012 alkaneessa työsuhteessa oleva työntekijä, jonka vanhan palkkausjärjestelmän mukainen palvelusvuosiporras tulisi täyteen ennen 31.3.2012, säilyttää oikeuden vanhan kokemuslisäportaan mukaiseen korotukseen mainittuun päivään saakka, mikäli hän ei muulla perusteella saa vastaavaa henkilökohtaista palkanosaa.



Palkkausjärjestelmän soveltaminen

- Toimihenkilö saa I PKL:n vr 4 mukaista palkkaa. Lisäksi hänelle on 1.10.2010 myönnetty 150 euron paikallinen erä. Järjestössä päätettiin tuolloin kohdentaa erä erityisen yhteistyökykyisille toimihenkilöille. 1.5.2012 hän on ollut 3 vuotta saman työnantajan palveluksessa. Miten henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnainen takuu lasketaan tässä tapauksessa?
 - *Paikallisen erän 1.10.2010 toteuttamisohjeissa kohdassa 3 todetaan, että erä on pysyvä osa palkkaa, joka maksetaan mahdollisten toimihenkilölle myöhemmin myönnettävien henkilökohtaisten ja tehtäväkohtaisten palkanosien sekä kokemuslisien lisäksi. Siten toimihenkilön saama erä ei vaikuta henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaisen takuun määrään.*



Palkan määrittely järjestelmän muuttuessa

Esimerkki:

- Toimihenkilö on tehtävässä, jonka vr 2, kokemusta 2 v., I PKL, palkka tällä hetkellä $1585,72 + 5\% = 1665,01$
- Palkkausjärjestelmäuudistuksen jälkeen palkka on sama, mutta 5 % osuus on henkilökohtaista palkanosaa. Uudessa järjestelmässä vuoden kuluttua vuosisidonnaisen takuun tulee olla 6 %. Ellei sitä ennen ole myönnetty muulla perusteella enempää henkilökohtaista palkanosaa, myönnetään toimihenkilölle 1 % lisää vuosisidonnaisena takuuna.



Palkkausjärjestelmän soveltaminen

Esimerkki:

- Psykologi on aloittanut 1.9.2002 järjestön palveluksessa. Hänen vaativuusryhmäkseen on määritelty 5. Tämän lisäksi hän saa tehtäväkohtaista palkanosaa 600 euroa ja kokemusvuosilisää 12 % 7 kokemusvuoden perusteella vaativuusryhmän alarajasta laskettuna. Miten määräytyy hänen oikeutensa henkilökohtaisen palkanosan vuosisidonnaiseen takuuseen?
 - *Psykologi saa 1.2.2012 uuden palkkausjärjestelmän tullessa voimaan vuosisidonnaista takuuta 14 % vr 5 peruspalkasta laskettuna. Tehtäväkohtaista palkanosaa kutsutaan jatkossa erityistekijälisäksi.*



Palkkausjärjestelmän soveltaminen

Esimerkki:

- Suunnittelija on tullut taloon töihin 1.8.2009 eikä hänellä ole lainkaan aikaisempaa alan työkokemusta. Hänen palkkseen on sovittu 2500 euroa kuukaudessa. Työ on tehtävänkuvauksen mukaisesti määritelty vr 5 kuuluvaksi. Miten määräytyy palkkausjärjestelmän muuttuessa hänen oikeutensa saada vuosisidonnaista takuuta?
 - *Palkan rakenne pitää määritellä, kuitenkin viimeistään 31.1.2012 mennessä. Vuosisidonnainen takuu määräytyy taulukon minimin perusteella. TAI:*
 - *Jos kyse on sopimuspalkasta, on sovittava myös, millä perusteilla palkankorotukset toteutetaan.*



Palkkausjärjestelmän soveltaminen

Esimerkki:

- Järjestön asiantuntijalle on maksettu vuonna 2011 vr 5 mukaista palkkaa, minkä lisäksi hän saa 12 % kokemuslisää, 100 euroa tehtäväkohtaista palkanosaa ja 200 euroa henkilökohtaista palkanosaa. Asiantuntijalle aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaan tulisi oikeus 10 vuoden kokemuslisään 31.3.2013. Kuinka uusi palkkausjärjestelmä vaikuttaa kokemuslisään?
 - *Koska 31.3.2012 uuden palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa (henkilökohtainen lisä + vuosisidonnainen takuu) ylittää vuosisidonnaisen takuun määrän (14 % vaativuusryhmän alarajan palkasta), hänen palkkansa ei korotu.*



Palkkausjärjestelmän soveltaminen

- Saksassa syntynyt kaksikielinen projektisihteeri on vastannut järjestössä yhteistyöstä keskieurooppalaisten sidosryhmien kanssa. Hänelle on maksettu vr 4 mukaisen palkan lisäksi kielilisää, 100 euroa tehtäväkohtaista lisää kansainvälisten asioiden hoitamiseen liittyvästä vastuusta sekä 200 euroa kuussa henkilökohtaista palkanosaa erityisestä asiantuntemuksesta (eli saksankielisen alueen kulttuuriin perehtymisestä). Taloudellisen tilanteen vuoksi ulkomaisista projekteista luovutaan. Hänelle tarjotaan projektisihteerin töitä kotimaassa. Jos hän ottaa tehtävän vastaan, voiko palkka laskea?
 - *Työtehtävien muuttuessa tehtävien vaativuusryhmä, erityistekijälisä ja henkilökohtainen palkanosa arvioidaan uudelleen.*
 - *Jos irtisanomisperusteet ovat olemassa, yhteistoimintalain mukaisen menettelyn jälkeen projektisihteerille tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona muita projektisihteerin tehtäviä, jolloin palkka määräytyy uuden tehtävän mukaan.*



Työharjoittelu

- Tehtävässään harjoittelijana, oppisopimusoppilaana tai tukityöllistettynä toimivalle toimihenkilölle voidaan maksaa työsuhteen alettua enintään 6 kk:n ajan 85 % kyseisen vaativuusryhmän alarajan palkasta.
- Yliopisto-, korkeakoulu- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden tutkintoon tähtäävän harjoittelun aikana ei sovelleta tämän työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää eikä palkkataulukoita.
- Koululaisten työharjoitteluohjelma vuosille 2011-2014 sovittu



MUITA PALKKAUSJÄRJESTELMÄÄN 1.2.2012 TULEVIA MUUTOKSIA 1

- SIIRTYMÄSÄÄNNÖS: jos ennen 1.2.2012 ts:nsa aloittanut toimihenkilö saisi vanhan järjestelmän mukaisen 2,4,7, tai 10 vuoden kokemuslisän ennen 31.3.2012, hän säilyttää oikeuden korotukseen mainittuun päivään saakka, mikäli hän ei muulla perusteella saa vastaavaa HEKOa
- Ennen uudistusten toteuttamista TA 31.1.2012 mennessä määrittelee ja selvittää toimihenkilölle palkan perusteet HEKO palkanosineen



MUITA PALKKAUSJÄRJESTELMÄÄN 1.2.2012 TULEVIA MUUTOKSIA 2

- TESsin palkkausjärjestelmään liittyvän palkkataulukon ylärajat poistetaan
- Perustetaan uusi vaativuusryhmä 7 (vr 7), samalla vr 6:n kriteereitä tarkennetaan
- Kielillisää käsittelevä TES 16 § poistetaan, ja kielitaito lisätään erityistekijäksi, jonka perusteella on mahdollisuus maksaa erityistekijälisää
- Toimenkuvauslomake uudistetaan tehtävänkuvauslomakkeeksi

