

SOVELTAMISOHJE YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN 1.3.2013 PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA

1. Mitä jaetaan:

0,6 % työnantajan työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta tammikuulta 2013. Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat mutta ei ylitöitä eikä vaihtuvia tuntikohtaisia lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorotuksia. Palkalliselta poissaoloajalta kuten vuosi- tai sairauslomalta maksetut palkat otetaan huomioon ilman tuntikohtaisia lisiä. Vastaavasti palkallisella poissaoloajaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja ei oteta huomioon. Lomarahoja ei oteta huomioon.

2. Ketkä neuvottelevat:

Neuvottelut käydään joko työnantajatasolla tai työyksikkökohtaisesti. Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja luottamusmies/luottamusmiehet. Ellei luottamusmiestä ole, valitsevat työntekijät keskuudestaan edustajan/edustajat. Mikäli jollakin allekirjoittajajärjestöllä on luottamusmies, voivat toisiin allekirjoittajajärjestöihin kuuluvat työntekijät valtuuttaa tämän luottamusmiehen myös itseään edustamaan tai he voivat valita keskuudestaan oman edustajan/edustajat. 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. Mistä neuvotellaan ja miten jaetaan:

Neuvotteluissa tavoitteena on yhteisymmärrys siitä kohdennuksesta, jonka mukaan 0,6 % erä jaetaan.

Tavoitteita ovat alan palkkakilpailukyvyn ylläpitäminen, paikallisten kannustusjärjestelmien kehittäminen, mahdollisten tehtävien uudelleenjärjestelyiden tukeminen ja paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen. Samalla huolehditaan, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa alaisten palkkaan nähden.

Näiden tavoitteiden puitteissa jakoperusteet ovat joko työn vaativuuteen tai työntekijän henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvia.

Jaettaessa erää työn vaativuuden perusteella kohdennetaan palkankorotuksia niihin tehtäviin, joissa palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuun palkkatasoon. Perusteita voivat olla:

- työn erityinen vaativuus
- työn vastuullisuus
- työn laaja-alaisuus
- edellytetty erityiskoulutus tai kokemus
- normaalitehtävien ulkopuoliset erityistehtävät
- määritelty toiminnallinen erityisvastuu (esim. erityinen hoito-, turvallisuus-, tekninen, taloudellinen, kasvatust-, ohjaus- tai perehdyttämisvastuu)
- työn erityinen vaikuttavuus

- työn palkkakilpailukyvyyn ylläpitäminen (pätevän ja koulutetun henkilökunnan saaminen ja pysyminen)

Huom: TES:n Palkkasopimuksen 1 § 3.2 mukaisesti tietyissä tilanteissa on työn vaativuuden perusteella velvollisuus maksaa palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokkaa korkeampaa palkkaa. Paikallisesti jaettavaa erää ei tule käyttää tämän TES:n normaalin velvoitteen täyttämiseen vaan tämän ylittäviin harkinnanvaraisiin kohdennuksiin.

Jaettaessa erää henkilökohtaisen pätevyyden perusteella kohdennetaan palkankorotuksia niille työntekijöille, joille palkankorotusta pidetään perusteltuna verrattuna maksettuihin palkkatasoon. Perusteita voivat olla:

- erityinen ammattitaito ja sen kehittäminen
- erityinen työteho tai työpanos
- työn tuloksellisuus ja laatu
- hyödynnettävissä oleva erityinen koulutus
- monipuolinen käytettävyys
- erityiset vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Mikäli erän kohdentamista tiettyihin tehtäviin tai työntekijöihin ei pidetä perusteltuna, voidaan erä myös jakaa kaikille 0,6 % henkilökohtaisena pätevyylisänä tai jakaa osa erästä kaikille tasasuuruksena ja kohdentaa vain osa erästä.

Sopimus erän jakamisesta on tehtävä kirjallisesti (ks. sopimusmalli kohta 8.9).

4. Jos yhteisymmärrystä ei saavuteta:

Paikalliset neuvottelut tulee käydä siten, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä erän kohdennuksesta. Työnantaja ei saa ennen neuvotteluita tehdä päätöstä erän kohdentamisesta. Neuvotteluihin lähdetään osapuolten ehdotusten pohjalta, jotka voivat neuvottelujen lopputuloksena muuttua tai täydentyä.

Mikäli kuitenkin yhteisymmärrystä 0,6 % erän kohdennuksesta ei saavuteta neuvotteluosapuolten välillä, päättää erän jakamisesta työnantaja tämän soveltamisohjeen periaatteiden mukaisesti.

Tällöin työnantajan edustaja antaa ilman aiheutonta viivytystä työntekijäpuolen neuvottelijoille sellaisen kirjallisen selvityksen, että sen perusteella voi luotettavasti todeta koko 0,6 % erän tulleen jaetuksi (Tällainen selvitys voisi olla esimerkiksi helmikuun ja maaliskuun 2013 varsinaisen säännöllisen palkkasumman vertailu) ja käytetyt jakoperusteet.

5. Milloin neuvotellaan:

Neuvottelut käydään siten, että palkankorotukset voidaan toteuttaa maaliskuun 2013 palkanmaksun yhteydessä. Neuvottelut on käytävä siten, että molemmilla osapuolilla on riittävästi aikaa käydä läpi perustelut esitetyille kohdennuksille tavoitteena yhteisymmärrys kohdennusperiaatteista. (Mikäli paikallisesti niin sovitaan esimerkiksi riittävän neuvotteluajan varmistamiseksi, voidaan paikallisen erän toteuttamisajankohtaa lykätä. Korotukset tulee kuitenkin tällöin maksaa takautuvasti 1.3.2013 alkaen. Tällöin myös takautuvasti korotettavien kiinteiden palkkojen perusteella maksettavia tuntikohtaisia lisiä korotetaan takautuvasti 1.3.2013 alkaen.)

6. Korotusten maksutapa:

Palkankorotukset maksetaan joko työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuvana toistaiseksi voimassa olevana lisänä *1.3.2013* alkaen. Näin ollen TES:n palkkasopimuksen siirtymäsääntöjen 3 §:n periaatteiden mukaisesti lisä säilyy voimassa myös työntekijän saavuttaessa uuden palveluslisäportaan ja tilanteissa joissa taulukkopalkat nousevat yleiskorotusta enemmän. TES:n normaalin yleiskorotuksen yhteydessä lisä korottuu kuten muukin työntekijän säännöllinen ansio. Lisä on osa työntekijän kiinteätä kuukausiansiota, joten se otetaan huomioon tuntikohtaisia lisiä (ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- lisä- ja ylityökorvaukset) laskettaessa.

Vaihtoehtoisesti työn vaativuuteen tai henkilökohtaiseen pätevyyteen perustuva korotus voidaan maksaa soveltamalla työntekijälle aiempaa korkeampaa G-palkkaluokkaa. Tämä on palkanmaksuteknisesti selkeätä ja siten suositeltavaa.

7. Hyvät käytännöt paikallisten erien jaossa

- Hyvä keino yhteisymmärryksen löytämiseen on se, että ensin neuvotteluosapuolet miettivät yhdessä, mitkä ovat niitä tehtäväkohtaisen vaativuuslisän tai henkilökohtaisen pätevyyslisän perusteita, joiden perusteella kohdennus suoritetaan. Kun näistä saavutetaan yhteinen näkemys, niin yleensä myös lopullinen kohdentuminen tiettyihin tehtäviin onnistuu yhteisymmärryksessä ja henkilökohtaisia pätevyyslisiä käytettäessä työnantaja pystyy kohdentamaan sovitun osuuden sovituille perusteilla.

- Paikallisella sopimisella voidaan edesauttaa työnantajan ja työntekijöiden myönteistä yhteistoimintaa ja kannustavien palkitsemisjärjestelmien käyttöönottoa.

- Koko henkilöstölle informoidaan kenenkään työntekijän henkilökohtaista palkkasalaisuutta vaarantamatta ne perusteet, joiden perusteella erä on jaettu.

8. Esimerkki paikallisesta neuvottelusta:

1. Työnantaja päättää käydäkö neuvottelut työnantaja- vai työyksikkötasolla. Tässä esimerkissä neuvottelut käydään työnantajatasolla

2. Allekirjoittajajärjestöjä ovat TSN, JHL, Talentia ja Jyty-Pardia-STHL. Työpaikalla on yhden allekirjoittajajärjestön luottamusmies. Henkilökuntapalaverissa muut työntekijät valitsevat keskuudestaan oman/omat edustajansa neuvotteluihin.

3. Neuvottelut käydään työnantajan edustajana toimivan henkilöstöjohtajan, luottamusmiehen ja valitun muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa.

4. Työehtosopimuksen piirissä on 40 työntekijää (ei sisällä TES:n 1 §:n mukaisia työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kiinteät kuukausipalkat tai tuntipalkkaisille työntekijöille maksetut tuntipalkat tammikuulta *2013 olivat 116.666,65 €*. (ei sisällä ylitöitä tai ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntailisiä)

5. Jaettava erä on $0,006 \times 116.666,65 \text{ €} = 700 \text{ €}$

6. Neuvotteluille ei ole erityistä määrämuotoa tai vähimmäispituutta. Neuvottelijat käyvät yhdessä läpi ehdotuksensa erän kohdennukseksi perusteluineen ja katsovat, löytyykö sellainen yhteinen näkemys, jonka kaikki neuvottelun osapuolet hyväksyvät.

7. Neuvotteluissa sovittiin erä kohdennettavaksi siten, että työn palkkakilpailukyvyn ylläpitämiseksi kaikille neljälle tehtävässä Y toimivalle työntekijälle aletaan maksaa sovelletun G-palkkaluokan päälle 100 €kk työn vaativuuslisää ja kolmelle työntekijälle aletaan maksaa henkilökohtaisena pätevyyslisänä erityisestä ammattitaidosta ja sen kehittämisestä 100 €kk. Yhteensä kohdennukset 700 €kk. Sopimus tehtiin kirjallisesti.

8. Koko henkilöstölle informoitiin ne perusteet, joiden mukaan erä oli jaettu.

9. Sopimusmalli:

Asia: 1.3.2013 paikallisen palkankorotuksen kohdentaminen

Neuvottelutaso: (Työnantajataso vai työyksikkötaso, tässä työnantajataso)

Jaettava erä: (kohdat 4 ja 5)

Neuvottelutulos: (kohta 7)

Aika, paikka ja allekirjoitukset: (kohdan 3 henkilöt)

Helsingissä 24. päivänä marraskuuta 2011

SOSIAALIALAN TYÖNANTAJAT ry.

TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TSN ry.

JHL - JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO ry.

SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTETTUIJEN AMMATTIJÄRJESTÖ TALENTIA ry.

JYTY - PARDIA - STHL NEUVOTTELUJÄRJESTÖ ry.