

# TERVEYSPALVELUALAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN SOVELTAMISOHJE

Tässä soveltamisohjeessa annetaan työpaikan osapuolille työehtosopimustekstiä täydentäviä soveltamisohjeita terveyspalvelualan palkkausjärjestelmän käyttöönotossa, soveltamisessa ja ylläpidossa.

Tehtäväkohtaisen palkan erityistekijöiden työpaikkakohtaiset soveltamisperiaatteet käydään läpi henkilöstön ja luottamusmiehen kanssa.

Henkilökohtaisen palkanosan maksuperusteet selvitetään henkilöstölle ja luottamusmiehelle.

Allekirjoittajajärjestöt pitävät tärkeänä, että neuvotteluosapuolet miettivät yhdessä tehtäväkohtaisen palkan erityistekijöiden ja henkilökohtaisen palkanosan kriteerejä.

## **Työn vaativuuteen perustuva palkka**

Palkkausjärjestelmän mukainen työn vaativuuteen perustuva palkka muodostuu vaativuusryhmittelyn mukaisesta palkasta ja tehtäväkohtaisista työn vaativuuteen vaikuttavista erityistekijöistä.

Vaativuusryhmittely ja keskeisimmät tehtäväkohtaiset erityistekijät on kirjattu työehtosopimukseen. Paikallisesti tulee määritellä, mitä erityistekijöitä työpaikan töihin sisältyy ja miten erityistekijät vaikuttavat palkkaukseen. Tehtävän vaativuuden arviointi tapahtuu kirjallisen tehtävänkuvauslomakkeen avulla.

## **Vaativuusryhmittely ja sen soveltaminen**

Vaativuusryhmää määriteltäessä arvioidaan työtehtävää, ei työntekijää. Arvioinnilla valitaan se vaativuusryhmä, joka kokonaisuutena parhaiten vastaa kyseisen työn sisältöä ja siinä vaadittavaa osaamista ja muita taitoja.

Vaativuusryhmiin sijoittaminen tapahtuu kolmen eri vaativuustekijäkokonaisuuden perusteella: 1) osaaminen ja harkinta, 2) työn vaikutukset ja vastuu sekä 3) vuorovaikutus työssä.

1. Osaamisen ja harkinnan osalta arvioidaan työtehtävän edellyttämää osaamista sekä sitä, kuinka itsenäistä työ on ja kuinka vaativia harkintatilanteita työ sisältää.

Työ on sitä vaativampaa, mitä syvempää, laajempaa ja monipuolisempaa koulutuksella ja/tai työkokemuksella hankittua osaamista sen tekeminen edellyttää. Koulutuksella tarkoitetaan sekä ammatillista että jatko- ja täydennyskoulutusta. Vastaavasti harkinnan osalta työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän se vaatii itsenäisiä valintoja menettelytavoissa ja mitä vähemmän suoraa ohjeistusta.

2. Työn vaikutusten ja vastuun osalta arvioidaan työn sisältämää vastuuta sekä työn tekemisen vaikutusten laajuutta ja pysyvyyttä.

Työ on sitä vaativampaa, mitä laajemmin työn tekeminen vaikuttaa organisaation ulkoisiin ja/tai sisäisiin toimintaedellytyksiin ja asiakkaisiin tai sidosryhmiin. Vastaavasti työ on sitä vaativampaa, mitä laaja-alaisempia ja pysyvämpiä päätöksiä ja ratkaisuja työtehtävään sisältyy ja mitä vaikeammin työn tekemisen vaikutukset, seuraukset ja tulokset ovat muutettavissa tai peruutettavissa.

3. Vuorovaikutuksen osalta arvioidaan sekä vuorovaikutuksen laajuutta että vuorovaikutuksen syvyyttä. Työ on sitä vaativampaa, mitä laajempaa työpaikan sisäistä tai organisaation ulkoisten tahojen kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä työ sisältää. Vastaavasti työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta vuorovaikutus edellyttää ja mitä haasteellisemmasta tai tavoitteellisemmasta vuorovaikutuksesta on kyse.

Työ arvioidaan erikseen jokaisen vaativuustekijäkokonaisuuden osalta ja tämän jälkeen tehdään kokonaisarvio siitä, mikä vaativuusryhmä (1-5) parhaiten vastaa tehtävää työtä. Työ voi siis kokonaisuutena kuulua tiettyyn vaativuusryhmään, vaikka tehtävän sisältö poikkeaisikin yksittäisistä kyseisen vaativuusryhmän osatekijöistä. Vaativuusryhmien lopussa on arvioinnin tueksi kuvattu työtehtäviä, joita tyyppillisesti kuuluu kuhunkin ryhmään.

### **Tehtäväkohtainen palkka**

Tehtäväkohtaisen palkan vähimmäistaso määräytyy vaativuusryhmien taulukkopalkkojen perusteella. Uuden palkkausjärjestelmän on tarkoitus ohjata työpaikkoja ottamaan tehtäväkohtaisissa palkoissa huomioon myös mahdollisia työntekijöiden yksilökohtaisiin työtehtäviin liittyviä vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä poikkeavia erityistekijöitä. Työehtosopimuksessa on lueteltu ne erityistekijät, joiden osalta on ainakin selvitettävä, löytyykö niitä työpaikan työtehtävistä. Paikallisesti on mahdollista soveltaa myös muita erityistekijöitä.

Työpaikalla tulee ensin määritellä, mitä erityistekijöitä työpaikan työntekijöiden työtehtäviin sisältyy. Kysymys on sellaisista työtehtävään sisältyvistä työn vaativuutta lisäävistä osatekijöistä, joiden ei voida katsoa sisältyvän vaativuusryhmän normaaliin työhön eikä tulevan kompensoiduksi vaativuusryhmän vähimmäispalkalla. Toiseksi tulee määritellä, millä tavoin (esim. prosentuaalisina tai euromääräisinä lisinä) erityistekijät otetaan huomioon tehtäväkohtaisissa palkoissa.

Nämä erityistekijöihin liittyvät soveltamisperiaatteet tulee työpaikalla käydä läpi luottamusmiehen kanssa. Soveltamisperiaatteet tarkistetaan vähintään kerran vuodessa.

### **Palkan määräytyminen**

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen pohjana on tehtävänkuvauslomake, jossa kuvataan työntekijän työtehtävän konkreettinen sisältö siten, että tehtävä voidaan sijoittaa tiettyyn vaativuusryhmään ja voidaan arvioida, onko tehtävässä palkkaan vaikuttavia erityistekijöitä.

Tehtävänkuvauksessa voidaan käyttää työehtosopimuksen mallilomaketta tai vastaavat tiedot sisältävää työpaikan omaa lomaketta. Työntekijä täyttää tehtävänkuvauslomakkeen, tai vaihtoehtoisesti työpaikalla voidaan laatia kustakin tehtäväkokonaisuudesta (esim. sairaanhoitajan tehtävät) yleinen tehtävänkuvaus, jota työntekijä voi täydentää tai muuttaa, siltä osin kuin hänen työnsä eroaa yleisestä kuvauksesta. Työntekijän täyttämä lomake tai täydentämä yleinen tehtävänkuvaus käydään läpi esimiehen kanssa ja viime kädessä tehtävänkuvauksen hyväksyy työnantaja. Käytyään läpi tehtävänkuvauksen osapuolet allekirjoittavat lomakkeen.

Kun tehtävänkuvaukset on täytetty ja käyty läpi, työnantaja arvioi, mihin vaativuusryhmään työ kuuluu. Samoin arvioidaan, onko työssä työn vaativuutta lisääviä erityistekijöitä ja mikä on erityistekijöiden vaikutus palkkaan. Samassa vaativuusryhmässä voi olla vaativuudeltaan erilaisia töitä. Tietyissä tilanteissa voi olla vaikea ratkaista oikeaa vaativuusryhmää. Tällöin on otettava huomioon, että osa töistä sijoittuu vaativuudeltaan vaativuusryhmien väliin ja tällöin työssä maksetaan lisäpalkkaa jonkin tai joidenkin erityistekijöiden perusteella.

Arvioinnin lopputulos käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä ja merkitään tehtävänkuvauslomakkeeseen. Perusteet on käytävä läpi myös luottamusmiehen kanssa, jos työntekijä niin haluaa.