



01.03.2005
kmv

YLEISTÄ

Teknisten sopimuksen soveltamisalalla paikallisesti jaettavat järjestelyvaraerät on seuraavan sopimuskauden aikana suunnattu palkkausepäkohtien korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen. Tehtäväkohtaisia palkkoja korjataan tehtävän vaativuuden arvioinnin ja kunta-alan palkkatasoa selvitetään KUNPAS-tilastaselvityksen perusteella. Selvityksen mukaisesti keskeisiä epäkohtia ovat kuntasektorin johtavassa asemassa olevien sekä vaativissa asiantuntijatehtävissä työskentelevien palkkaustaso. Edellisellä sopimuskaudella palkkaohjelmalla korjattiin johtavassa ja esimiesasemassa olevien palkkausta. Nyt on kiinnitettävä huomiota vaativien asiantuntijatehtävien palkkauksen korjaamiseen. Huolehdi, että JUKO-lainen luottamusmies tietää, että kuulut YKL:ään. Se ei ole itsestään selvyys, varsinkin jos jäsenmaksusi ei ole työnantajaperinnässä.

YLEISOHJEITA PALKKA-ASIAN HOITAMISEKSI

1. Oman palkkauksesi tarkistamiseksi neuvottele ensin itse esimiehesi kanssa

- onko tehtävän vaativuus oikein arvioitu tai pisteytetty - > tehtäväkohtainen palkka oikeassa suhteessa työn vaativuuteen?
- koska tehtävän sisältö ja samalla vaativuus/pisteytys on viimeksi tarkastettu? Kun TS tuli voimaan vuonna 1995 vai vuosittain esimies-alaiskeskusteluissa?
- onko mahdolliset tehtävämuutokset huomioitu tehtäväkohtaisessa palkassa?
- listaa itsellesi jo valmiiksi uudet tehtävät ja huomioi erityisesti, mitä lainsäädännöllisiä lisävelvoitteita olet saanut hoidettavaksesi edellisen arvioinnin/pisteytyksen jälkeen. Listasta saattaa tulla yllättävän pitkä!
- vertaa palkkaasi YKL:n työmarkkinatutkimuksen antamiin tuloksiin ja esim. Tilastokeskuksen vuosittain julkaisemiin palkkatietoihin (viimeisin: Kuntasektorin palkat ammateittain 2003). Tilastokeskuksen julkaisu löytyy aina YKL:n toimistosta.

Tehtäväkohtaisen palkan tulee aina perustua kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen arviointijärjestelmään. Tehtäväkuvauksessa eritellään henkilön työtehtävät. Työn vaativuus tulee arvioida kirjallisen tehtäväkuvauksen perusteella ottaen huomioon TS:n tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttavat kahdeksan vaativuustekijää riippumatta siitä, kuka tehtävää kulloinkin hoitaa. Vaativuustekijät ovat seuraavat:

- * Tehtäviin kuuluva päätösvalta,
 - ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset
 - harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
- * Töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus
- * Asema organisaatiossa
- * Tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen
- * työnantajan edellyttämät koulutus
- * työnantajan edellyttämä kokemus
- * tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot
- * työolosuhteet

Tehtäväkuvausten tulee olla ajan tasalla eli tehtävien muuttuessa myös tehtäväkuvaus muutetaan uuden tilanteen mukaiseksi. Esimies-laiskeskustelu on erittäin tärkeä apuväline mm. tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän arviointiin. Mikäli tehtävien vaativuus/vastuualue on olennaisesti kasvanut, on tehtäväkohtainen palkka aina tarkistettava muutosajankohdasta lukien.

Henkilökohtaisesta lisästä päättää työnantaja. Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella palkkausjärjestelmän toinen keskeinen osa, jonka maksamisperusteena on työssä suoriutuminen. Har- kinnanvaraista euromääräistä henkilökohtaista lisää maksetaan mm. seuraavin perustein: työtulokset, ammattitaito, työkokemus, koulutettavuus, monitaitoisuus, oma-aloitteisuus, vastuuntunto, yhteistyö- kyky, tehokkuus ja luovuus. Viranhaltijaa/työntekijää on syytä kannustaa palkitsemalla hänet hyvistä työtuloksista. Tänä päivänä yksinomaan kunnallisilla esimiehillä on hyvät mahdollisuudet palkita sellaisia viranhaltijoita ja työntekijöitä, jotka omalla työpanoksellaan ja osaamisellaan vaikuttavat tuloksiin ja toimintojen kehittämiseen. Henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtai- sesta palkasta laskettuna.

2. Ota yhteyttä JUKO-laiseen luottamusmieheen, jos neuvottelut esimiehen kanssa eivät johda haluttuun lopputulokseen

Luottamusmies selvittää, miten palkka-asiaa hoidetaan eteenpäin tai onko kyseessä esim. sopimusrik- komus (esim. tehtävät muuttuneet oleellisesti vaativimmiksi - tehtäväkohtainen palkka tarkistamatta).

Luottamusmies neuvottelee ongelmasta työnantajan kanssa ja järjestää tarvittaessa asiasta viralliset pai- kallisneuvottelut. Neuvotteluista laaditaan aina pöytäkirja. Käytävissä neuvotteluissa päästään kumpaa- kin osapuolta tyydyttävään ratkaisuun tai vaihtoehtoisesti asiaan ei saada sopuratkaisua. Riitatilanteissa neuvotteluista laaditaan ns. erimielisyyspöytäkirja, jonka perusteella luottamusmies esittää JUKO:lle keskusneuvotteluja Kunnallisen Työmarkkinalaitoksen (KT) kanssa.

JUKO:lta tulee tieto käytävistä keskusneuvotteluista työntekijän omaan liittoon.

KT:n edustajat ja edustajat liitosta neuvottelevat asian ratkaisemiseksi. Keskusneuvottelun tulos sitoo työnantajaa.

Jos keskusneuvottelujen tulos ei tyydytä asianomaista liittoa tai viranhaltijaa/työntekijää, asian voi viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Tällöin kyseessä on oltava selkeä sopimusrikkomus. YKL:n jäsen- etuihin kuuluva oikeusturvavakuutus kattaa oikeudenkäyntikulut 12.000 euroon asti. Oikeusteitse hoi- dettavista riitatapauksista päätetään aina erikseen YKL:ssä.

Lisätietoja:

Kirsi-Marja Valariutta p. 0400-600 911, s-posti km.valariutta@ykl.fi.