

Paikallisten erän jakaminen

1. Paikallisen erän määrä

Työmarkkinaratkaisussa sovittiin 1.5.2011 voimaan tulevasta 0,8 %:n paikallisesti jaettavasta erästä. Liitot ovat sopineet erän osalta seuraavaa:

Jaettava määrä lasketaan huhtikuun 2011 säännöllisen työajan palkkasummaa. Palkkasummaa laskettaessa otetaan mukaan työehtosopimuksen soveltamisen piiriin kuuluva henkilöstö lukuun ottamatta johtoon kuuluvia.

Palkkasummaan otetaan mukaan kunkin henkilön osalta kuukausittain maksettava ennakonpidätyksen alainen bruttopalkka luontoisetuineen. Säännölliseltä työajalta maksettavat lisät otetaan huomioon kuten vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Palkkasummassa otetaan huomioon myös osa-aikaisten henkilöiden palkat. Sairausajalta ja äitiysvapaan ajalta maksetut palkat otetaan huomioon. Jos sairauslomalla tai äitiysvapaalla olevalla on sijainen, sijaisen palkka otetaan huomioon palkkasummaa laskettaessa, jos samaan aikaan ei makseta palkkaa vakituiselle toimihenkilölle.

2. Neuvotteluosapuolet

Paikallisen erän jakamisesta käydään neuvottelu työnantajan edustajan ja henkilöstön edustajat välillä. Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan luottamusmiessopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain mukaista luottamusvaltuutettua.

Jos työpaikalla ei ole sopimukseen perustuvaa luottamusmiestä, henkilöstö voi halutessaan valita keskuudestaan edustajan neuvottelua varten. Jos edustajaa ei ole valittu, neuvottelu käydään henkilöstön kokouksessa.

3. Neuvottelun käyminen ja korotusten maksaminen

Osapuolten kesken neuvotellaan niistä perusteista, joilla työpaikan paikallinen erä jaetaan. Tavoitteena on, että jakamisen perusteista syntyy yhteisymmärrys. Perusteet voivat olla joko tehtävien vaativuuteen tai henkilökohtaiseen osaamiseen ja suoriutumiseen liittyviä.

Ellei muuta sovita, päätöksen erän henkilökohtaisesta kohdentamisesta tekee työnantaja. Tarkoitus on, että paikallisesti jaettavan korotuksen saa vain osa toimihenkilöistä ja että se perustuu tehtävän vaativuuteen ja / tai henkilökohtaisiin perusteisiin. Korotuksen tulisi olla suuruudeltaan sellainen, että se koetaan palkitsevaksi. Erä voidaan jakaa tasan kaikille, jos siihen on erityisiä syitä ja siitä ollaan yksimielisiä.

Neuvotteluille ei ole asetettu vähimmäisaikaa tai vähimmäiskertoja. Neuvotteluita laaditaan muistio ja se lähetetään liitoille tiedoksi.

Neuvottelut tulee käydä ja päätös erän jakamisesta tehdä 31.5.2011 mennessä. Jos päätös jakamisesta tehdään niin, että korotuksia ei voida toteuttaa touku-kuun palkanmaksun yhteydessä, korotukset maksetaan taannehtivasti.

4. Neuvottelujen pääasiallinen sisältö

Neuvotteluissa käsitellään mm. seuraavia asioita:

- miten paikallisesti jaettava kuukausittainen erä on laskettu tai millä perusteilla palkkasumman laskemiseen otetut henkilöt määräytyvät
- maksetaanko korotus euromääräisenä vai lasketaanko se tiettyinä prosenttina toimihenkilön palkasta
- käytetäänkö jakamisperusteena tehtävän vaativuutta ja / tai henkilökohtaisia perusteita
- mitkä ovat ne tarkemmat kriteerit em. perusteen sisällä, joilla korotus annetaan

5. Jakoperusteet ja kriteerit

Jakamisperusteina voivat olla joko tehtävän vaativuus ja / tai henkilökohtainen osaaminen ja suoriutuminen.

Jakamisperusteita arvioitaessa on syytä kiinnittää huomiota siihen, onko kyse tehtävään liittyvästä vaativuustekijästä vai tehtävää suorittavan henkilön suoriutumiskyvystä tai osaamiseen liittyvästä tekijästä.

5.1. Perusteena tehtävä vaativuus

Tällöin tulee kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

- aseman itsenäisyys vastaaviin tehtäviin verrattuna
- erityinen vastuu muihin vastaavan tasoisiin tehtäviin verrattuna

Vaativuustekijä ja sen merkitys tulisi olla selkeästi todettavissa.

5.2. Perusteena henkilökohtainen suoritus

Henkilökohtaisella osaamisella tai suoriutumisella tarkoitetaan henkilön kykyä tai työskentelytapaa, joka ylittää tehtävälle asetetut vaatimukset. Henkilökohtaisena perusteena voi olla esim.

- innovatiivisuus työssä
- toiminta työyhteisössä, joka tukee työpaikan tavoitteita ja toimintaa
- kyky ja halu kehittyä omassa työssä
- kyky ja halu kehittää työyhteisöä
- monitaitoisuus ja laaja-alaisuus
- tuloksellisuus ja aikaansaavuus

6. Erän jakaminen

Työnantajan tulee ilmoittaa henkilöstön edustajalle kirjallisesti erän jakamisen yhteydessä ainakin seuraavat asiat

- työntekijämäärä ja palkkasumma, josta erä lasketaan
- jakamisessa käytettävät perusteet ja mahdolliset muut kriteerit
- työntekijöiden lukumäärä, jotka saavat erästä palkankorotuksen
- palkankorotuksen suuruudet euroina