

HYVTES:n teknisen alan liitteen 7 soveltamista koskeva opas

Tämä opas toimii apu- ja koulutusmateriaalina hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen teknisen alan liitteen määräysten soveltamisessa ja tulkinnassa. Tämä opas ei ole virka- tai työehtosopimus eikä teknisen alan liitteen osa. Sopimusoikeudellisesti sitovat tekstit on kirjattu itse sopimukseen tai sopimustekstien yhteydessä oleviin soveltamisohjeisiin.

Tähän oppaaseen on kerätty kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS-22) liitteenä olevasta TS-oppaasta sellaiset kohdat, joilla on käyttöä hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä HYVTES:n teknisen alan liitteen (liite 7) määräyksiä sovellettaessa. Teksteihin on tehty teknisiä muutoksia mm. siten, että kunta ja kuntayhtymä on muutettu hyvinvointialueeksi ja hyvinvointiyhtymäksi. Lisäksi oppaaseen on lisätty uutena teksti HYVTES 2023–2025 teknisen alan liitteeseen perustettavasta paikallisesta palkkausryhmästä ja keskustason jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteesta.

Tekstissä käytettyjä lyhenteitä:

AL ammattialalisä

EL erillislisä

HL henkilökohtainen lisä

KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

HYVTES hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus

TKP tehtäväkohtainen palkka

TS kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja

Hyvinvointialan pääsopijajärjestöjä ovat:

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
- Julkisen alan unioni JAU ry
- Sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelujärjestö SOTE ry

HYVTES:n allekirjoituspöytäkirjan (1.3.2023-30.4.2025) 8 §:n mukaisesti sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa myös liitteen 7 (Teknistä alaa koskevat määräykset) osalta.

Teknisen alan liitteen 3 §:n mukaisesti paikalliselle tasolle perustetaan paikallinen palkkausryhmä. Teknisen alan liitteeseen perustetaan paikallinen palkkausryhmä, jonka tehtävänä on seurata tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää koskevien arviointijärjestelmien toimivuutta ja tehdä tarvittaessa muutosehdotuksia. Neuvottelut käydään teknisen alan henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestön edustajien kanssa.

Palkkaus

Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä on hyvinvointialueen ja hyvinvointiyhtymän strategisen johtamisen eräs keskeinen väline. Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan eri tarkoituksia palvelevista palkan osista muodostuvaa kokonaisuutta.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien toiminnan tuloksellisuutta kannustamalla henkilöstöä hyvin työsuorituksiin ja varmistaa hyvinvointialan palvelujen ja palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisen palkan avulla paikallisen palkkausjärjestelmän mukaisesti noudattamalla periaatetta: sama palkka samasta tai vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä.

HYVTES:n teknisen alan liitteen (liite 7) soveltamisalalla hyvinvointialueella ja hyvinvointiyhtymässä on oltava teknisen alan liitteen palkkausmääräysten mukainen paikallinen palkkausjärjestelmä. Paikallista palkkausjärjestelmää pitää soveltaa yhtenäisesti kaikkiin työntekijöihin ja viranhaltijoihin koko teknisen alan liitteen soveltamisalalla ja kaikilla organisaatiotasolla.

Keskeiset palkan osat (3 §:n 2 momentti)

Palkkaa maksetaan

1. tehtäväkohtaisena palkkana tehtävien vaativuuden perusteella
2. henkilökohtaisena lisänä työssä onnistumisen perusteella ja ammattialalisänä

3. tulospalkkiona palvelutuotannon tuloksellisuuden todetun parantumisen perusteella sekä
4. sopimuksen ja sen liitteiden mukaisina lisinä ja palkkioina sekä työaikakorvauksina.

TKP:n ja HL:n arviointijärjestelmät

Teknisen alan liitteen 3 §:n 1 momentti edellyttää tehtäväkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen lisän määrittämistä koskevien paikallisten arviointijärjestelmien vahvistamista.

Paikallisen palkkausjärjestelmän on oltava ajantasaisena sen piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden saatavilla kirjallisena tai sähköisenä.

TKP:n määräytyminen (5 §)

Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtainen palkka määritetään paikallisen TKP:n arviointijärjestelmän mukaisesti.

Arviointijärjestelmän on perustuttava 5 §:n 1 momentissa lueteltuihin kahdeksaan vaatavuustekijään (ns. tähtitekijät), joiden avulla kuvataan työn edellyttämää osaamista, työn vaikuttavuutta ja työn kuormittavuutta. Vaatavuustekijöiden painoarvo arviointijärjestelmässä on kuitenkin paikallisessa harkinnassa. Ei myöskään ole estettä teknisen alan liitteen vaatavuustekijöiden eriyttämiselle erilaisiksi kokonaisuuksiksi, kunhan vaaditut kahdeksan vaatavuustekijää löytyvät järjestelmästä.

Paikallinen arviointijärjestelmä ei saa perustua teknisen alan liitteen 4 §:n mukaisiin palkkaryhmäkohtaisiin vähimmäispalkkoihin eikä vähimmäispalkkaa siten saa käyttää paikallisen arviointijärjestelmän osana. TKP voi näin käytännössä muodostua korkeammaksi kuin ylemmän palkkaryhmän vähimmäispalkka. Eri asia on, että työnantajan on vahvistettava jokaiselle työntekijälle teknisen alan liitteen mukainen palkkaryhmä ja huolehdittava siitä, ettei ko. palkkaryhmän tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa aliteta.

Tehtävien keskinäistä vaatuvuutta ja tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä käytettävää menetelmää kehitettäessä ohjenuorana käytettävä malli kannattaa valita teknisen alan liitteen soveltamisalan koon ja henkilöstöhallinnon voimavarojen mukaan. Arviointimenetelmän on joka tapauksessa syytä olla helposti hallittava, ymmärrettävä ja tarkistettavissa. Tehtävän vaatuvuutta mittaavia arviointimenetelmiä ovat muun muassa kokonaisarviointimenetelmä, tasoihin perustuva menetelmä ja analyttinen menetelmä. Olipa arviointimenetelmä mikä tahansa, sen tulee perustua teknisen alan liitteen 5 §:n 1 momentin vaatavuustekijöihin.

Teknisen alan liitteen palkkausmääräykset lähtevät siitä, että arviointijärjestelmän ja maksettavan palkan välillä on riittävä yhteys. Sinänsä esim. summaarisen

kokonaisarviointijärjestelmän käyttäminen on mahdollinen, mutta arviointijärjestelmästä on käytävä selville, miten teknisen alan liitteen vaativuustekijät on otettu huomioon TKP:n määrittämisessä.

Sopijaosapuolet pitävät selkeänä arviointijärjestelmää, joka muodostuu

1. tehtäväkuvauksista
2. tehtävän vaativuuden mittaamista koskevasta arviointimenetelmästä
3. tehtäväkuvauksen kytkemisestä vaativuuden arviointimenetelmään (miten tehtäväkuvauksesta johdetaan arviointimenetelmän avulla tehtävän vaativuuden taso)
4. tehtävän vaativuuden arviointimenetelmän kytkemisestä euromääräiseen tehtäväkohtaiseen palkkaan (miten todetusta tehtävän vaativuuden tasosta johdetaan euromääräinen tehtäväkohtainen palkka) sekä
5. koko arviointijärjestelmän kuvauksesta.

Tehtäväkuvaus

TKP:n määrittämisen lähtökohtana on ajan tasalla oleva kirjallinen, esimerkiksi tämän oppaan lopussa olevan lomakemallin mukainen tehtäväkuvaus, jonka on perustuttava vahvistettuun TKP:n arviointijärjestelmään.

Tehtäväkuvausten tarkoituksena on kuvata, millaisina tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttavat teknisen alan liitteen 5 §:n 1 momentissa luetellut kahdeksan tähdellä merkittyä vaativuustekijää ilmenevät todellisessa toiminnassa riippumatta siitä, kuka tehtävää kulloinkin hoitaa. Tehtäväkuvaus on laadittava siten, että sen rakenteessa otetaan huomioon mainitut vaativuustekijät ja paikallinen arviointijärjestelmä.

Tehtäväkuvausten on oltava vertailukelpoisia keskenään ja niiden on tehtävä mahdolliseksi tehtävien vaativuuden vertailu teknisen alan liitteen soveltamisalalla. Tehtävien sisältö on kuvattava niin, että ulkopuolinenkin ymmärtää, mitä työssä tehdään.

Tehtäväkuvausten on oltava ajan tasalla. Jos työntekijän tai viranhaltijan tehtävät muuttuvat, tehtäväkuvausta pitää muuttaa muutosta vastaavasti.

Tehtäväkuvauksen vahvistaa työnantaja. Tehtäväkuvausta muutettaessa on otettava huomioon työsopimuksella sovitut tehtävät ja toisaalta virantoimitusvelvollisuuden muuttamista koskevat säännökset ja määräykset.

Tehtäväkuvauksen muuttaminen on syytä käsitellä esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Tehtävien vaativuuden olennainen muutos (5 §:n 2 momentti)

Muutoksen voimaantulo

Toiseen virkaan tai tehtävään siirtyminen taikka viranhaltijan tai työntekijän tehtävien uudelleenjärjestely voi aiheuttaa sen, että viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus joko kasvaa olennaisesti tai vähenee olennaisesti. Jos tällainen muutos kestää vähintään 2 viikkoa, tehtäväkohtaista palkkaa on tarkistettava vastaamaan muuttuneita tehtäviä.

Toiseen tehtävään siirryttäessä TKP:aa joko korotetaan tai alennetaan virkaan siirtymishetkestä lukien, jos arviointijärjestelmä sitä edellyttää.

Työntekijän tehtävien muuttuessa 5 §:n 2 momentin mukaisesti vaativammiksi toiseen tehtävään siirtymisen vuoksi tai viranhaltijan taikka työntekijän tehtävien uudelleenjärjestelyn takia TKP:aa korotetaan tehtävien muutosajankohdasta lukien.

Työntekijän tehtävien muuttuessa olennaisesti vähemmän vaativammiksi toiseen tehtävään siirtymisen vuoksi tai viranhaltijan taikka työntekijän tehtävien uudelleenjärjestelyn takia TKP:aa alennetaan 8 viikon kuluttua tehtävien muutosajankohdasta lukien.

Olennainen muutos

Tehtävien vaativuuden muutoksen olennaisuutta arvioitaessa lähtökohtana on se, millaista TKP:aa paikallisen järjestelmän mukaan maksettaisiin muuttuneesta tehtävästä, jos siihen otettaisiin uusi viranhaltija tai työntekijä.

Olennaisena muutoksena voidaan pitää esimerkiksi sitä, että viranhaltijan tai työntekijän tehtäviin lisätään huomattava osa hänen esihenkilölleen kuuluneista tehtävistä. Samoin, jos esimerkiksi työntekijä siirtyy osa-aikaeläkkeelle ja osa hänen tehtävistään siirretään tämän vuoksi työntekijälle, joka on tehnyt vähemmän vaativia tehtäviä, viimeksi mainitun työntekijän tehtävät voivat siirron takia muuttua olennaisesti vaativammiksi.

Vaativuudeltaan samantasoisten tehtävien laajeneminen voi johtaa tehtävän vaativuuden lisääntymiseen ja vastaavasti samantasoisten tehtävien supistuminen vaativuuden vähenemiseen. Esimerkiksi palomestarin vastuulla olevan maantieteellisen alueen kasvu siten, että alueeseen lisätään teollisuusalue, voi johtaa vaativuuden lisääntymiseen.

Kahden viikon sääntö

Määräajan (vähintään kaksi viikkoa) kestävä tehtävien vaativuuden muutos voi johtua esimerkiksi siitä, että viranhaltijan tai työntekijän tehtävät lisääntyvät jonkin hankkeen (projektin) toteuttamisesta vastaamisen vuoksi.

Kahden viikon sääntöä tulkittaessa on tilanteita, joihin sopimusmääräyksen sanamuoto ei suoranaisesti sovellu. Jos työntekijä esimerkiksi toimii pysyvästi osa-aikaeläkkeellä olevan henkilön sijaisena joka toinen viikko, sijaisuutta hoitavan työntekijän tehtäväkokonaisuuden vaativuus on syytä arvioida uudelleen.

Toisen tehtävien hoitamiseksi omien tehtävien ohella annettu määräys ei sellaisenaan ole peruste tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen, vaan tilannetta arvioidaan 5 §:n 2 momentin perusteiden mukaan.

Osa-aikaisen sopimuspalokuntalaisen palkkaus (11 §)

Hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän sopimuspalokuntalaisen työntekijän palkka maksetaan tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna tuntipalkkana. Tähän palkkaan maksetaan myös ammattialalisä.

HL:n määräytyminen (7 §)

Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella teknisen alan liitteen palkkausjärjestelmän toinen keskeinen osa. HL:n maksamisperusteena on työssä suoriutuminen.

Viranhaltijan ja työntekijän henkilökohtainen lisä määritetään paikallisen HL:n arviointijärjestelmän mukaisesti.

Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ei saa olla mahdollisten virheellisten tehtäväkohtaisten palkkojen rakenteiden korjaaminen. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin voidaan käyttää myös muita kuin 7 §:ssä mainittuja paikallisiin olosuhteisiin sopivia arviointiperusteita. Palveluvuosien käyttäminen arvioinnin perusteena ei kuitenkaan teknisen alan liitteen peruslähtökohdat huomioon ottaen ole hyväksyttävää.

Henkilökohtaisen lisän käyttöönoton jälkeen sitä tulee käyttää kaikissa henkilöstöryhmissä ja kaikilla organisaatiotasoilla käytettävissä olevien varojen puitteissa.

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi tehdään yleensä kerran vuodessa työntekijän tai viranhaltijan ja hänen esihenkilönsä kesken käytävien kehityskeskustelujen avulla.

HL:n määrittämisessä voidaan käyttää apuna henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomaketta (tämän oppaan lopussa).

Sopijaosapuolet pitävät selkeänä arviointijärjestelmää, joka muodostuu

1. henkilön suoriutumista kuvaavista, edellä 1 momentissa tarkoitetuista tekijöistä (suoriutumistekijöistä)
2. henkilökohtaisen suoriutumisen mittaamista koskevasta arviointimenetelmästä
3. henkilön suoriutumistekijöiden kytkemisestä arviointimenetelmään (miten suoriutumistekijöistä johdetaan suoriutumisen taso)
4. henkilökohtaisen suoriutumisen arviointimenetelmän kytkemisestä euromääräiseen henkilökohtaiseen lisään (miten todetusta suoriutumisen tasosta johdetaan euromääräinen henkilökohtainen lisä) sekä
5. koko arviointijärjestelmän kuvauksesta.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on tarpeellinen väline tehtävä- ja henkilökohtaisten palkkojen arviointiin. Sillä tarkoitetaan yleensä ennalta sovittua ja valmisteltua säännöllistä sekä systemaattista keskustelua viranhaltijan tai työntekijän ja lähimmän esihenkilön välillä.

Kehityskeskustelu perustuu vuoropuheluun ja rakentavaan palautteeseen. Keskeisin osa on menneen toiminnan arviointi ja tulevan toiminnan läpikäyminen. Kehityskeskustelut on hyvä käydä vähintään kerran vuodessa yhtenäistä menettelytapaa noudattaen ja varata niihin riittävästi aikaa vuorovaikutustilannetta korostavissa sekä keskittymisrauhan takaavissa tiloissa.

Kehityskeskustelussa käytetään aineistona laadittua tehtäväkuvausta ja tehtyä henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia.

Kehityskeskusteluissa käydään läpi sitä varten valmistellut asiat ja viranhaltijaa tai työntekijää koskevat tavoitteet.

Ammattialalisä (8 §)

Ammattialalisäprosentit ovat neljä (4) prosenttia kolmen vuoden palvelusajan jälkeen ja kahdeksan (8) prosenttia viiden vuoden palvelusajan jälkeen.

Teknisen alan liitteen 8 §:n 1 mom. 3 kohdan mukaan ammattialalisää voi kerryttää myös yritystoiminnassa palveltu aika, jos siitä on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä; vuosiloman pituutta laskettaessa kuitenkin enintään viisi vuotta. Vuosilomaa kertyy teknisen alan liitteen soveltamisalalla yhtä paljon kuin HYVTES:n työkokemuslisämääräysten piirissä.

Muun työnantajan palvelua arvioidaan 1.1.2012 lukien vain olennaisen hyödyn perusteella. Samalla ammattialalla palvelusta katsotaan kuitenkin olevan olennaista hyötyä. Palvelussuhteessa 31.12.2011 olevien viranhaltijoiden/ työntekijöiden palvelussuhteita tai yritystoimintaa ei arvioida uudelleen olennaisen hyödyn suhteen, ellei hänen tehtävänsä oleellisesti muutu mainitun ajankohdan jälkeen.

Erillislisä (9 §)

EL on euromääräinen palkan osa. EL:n maksaminen liittyy vain poikkeuksellisiin tapauksiin, kuten erilaisiin palkkauksen muutostilanteisiin ja työvoiman saatavuuden ja säilyttämisen turvaamiseen.

Erillislisän poistumisesta tai pienentymisestä on määräykset 9 §:n 2–4 momenteissa.

EL (9 §:n 1 momentin 1–6 kohdat)

- TS-95:n 29 §:n siirtymämääräysten perusteella EL:ksi muodostettu palkan osa (1 kohta). Tätä 1 kohdan mukaista erillislisää ei ole voinut muodostua TS-95:n jälkeen.
- TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettu henkilökohtainen palkka ns. "betoni" EL (2 kohta; TS-95:n 29 §:n teksti on tämän oppaan-lopussa). Tätä 2 kohdan mukaista erillislisää ei ole voinut muodostua TS-95:n jälkeen.
- tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva palkan laskennallinen alenema (3 kohta). Katso esimerkki 1.
- EL:ää voidaan maksaa työvoiman saatavuuden tai säilyttämisen turvaamiseksi joko teknisen alan liitteen mukaisen TKP:n lisäksi tai ennen teknisen alan liitteen mukaiseen ammattialalisään (AL) oikeuttavan palvelusajan täyttymistä etukäteen maksettavana AL:nä. (kohta 4)
- liikkeen luovutuksen yhteydessä paikallisten palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesta johtuva palkan laskennallinen alenema (5 kohta). Katso esimerkki 2.
- kuntaliitoksen tai seutuhallinnon muodostamisen yhteydessä paikallisten palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesti johtuva palkan laskennallinen alenema (6 kohta). Katso esimerkki 3.

Esimerkki 1 *)

Palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva erillislisä (palkan laskennallisesta alenemasta)

Työntekijälle on maksettu kunnassa palkkaa seuraavasti:

Hänen TKP:nsa on 1 880 € ja palvelusaikaan perustuva AL:nsä (8 %) 150,40 €. Kokonaispalkka on siten 2 030,40 €.

Työntekijän TKP arvioidaan 1.12.2012 lukien uudelleen koko kunnan TS-palkkausjärjestelmää koskevan muutoksen yhteydessä.

Kunta arvioi uuden paikallisen järjestelmänsä perusteella työntekijän uudeksi tehtäväkohtaiseksi palkaksi 1 800 €.

TS turvaa työntekijän kokonaispalkan kunnan palkkausjärjestelmän kokonaisuudistuksen yhteydessä, minkä vuoksi hänelle muodostuu 86,40 €:n suuruinen erillislisä (palkan laskennallinen alenema).

Vanha tilanne, € (ennen järjestelmän muutosta)	Muutos, €	Uusi tilanne, € (järjestelmän muuttamisen jälkeen)
TKP 1 880,00	- 80,00	1 800,00
AL (8 %) 150,40	- 6,40	144,00
EL (14 § 1 mom. 3 kohta) 0	+ 86,40 (palkan laskennallinen alenema)	86,40
Kokonaispalkka 2 030,40	0	2 030,40

Esimerkki 2 *)

Liikkeen luovutuksen yhteydessä syntyvä erillislisä (palkan laskennallisesta alenemasta)

Työntekijälle on maksettu kunnassa A palkkaa seuraavasti:

Hänen TKP:nsa on 2 000 € ja palvelusaikaan perustuva AL:nsä (8 %) 160 €. Kokonaispalkka on siten 2 160 €.

Työntekijä siirtyy 1.12.2012 lukien kunnan B palvelukseen. Kyseessä on liikkeen luovutus. Kunta B arvioi oman paikallisen järjestelmänsä perusteella työntekijän uudeksi tehtäväkohtaiseksi palkaksi 1 950 €.

Liikkeen luovutussäännöstö turvaa työntekijän kokonaispalkan, minkä vuoksi hänelle muodostuu 54,00 €:n suuruinen erillislisä (palkan laskennallinen alenema), joka poistuu 14 §:n 2 momentin pääsäännön mukaan tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti.

Vanha tilanne, € (luovuttava kunta)	Muutos, €	Uusi tilanne, € (vastaanottava kunta)
TKP 2 000,00	- 50,00	1 950,00
AL (8 %) 160,00	- 4,00	156,00
EL (14 § 1 mom. 5 kohta) 0	+ 54,00 (palkan laskennallinen alenema)	54,00
Kokonaispalkka 2 160,00	0	2 160,00

Esimerkki 3 *)

Kuntaliitoksen yhteydessä syntyvä erillislisä (palkan laskennallisesta alenemasta)

Työntekijälle on maksettu kunnassa A palkkaa seuraavasti:

Hänen TKP:nsä on 2 200 € ja palvelusaikaan perustuva AL:nsä (8 %) 176,00 €. Kokonaispalkka on siten 2 376,00 €.

Kunta A ja kunta B tekevät kuntaliitoksen, jolloin muodostuu uusi kunta C 1.1.2013 lukien. Työntekijä siirtyy 1.1.2013 lukien kunnan C palvelukseen. Kunta C arvioi uuden paikallisen järjestelmänsä perusteella työntekijän uudeksi tehtäväkohtaiseksi palkaksi 2 150 €.

Esimerkissä työntekijän kokonaispalkka ei pienene, minkä vuoksi hänelle muodostuu 54,00 €:n suuruinen erillislisä (palkan laskennallinen alenema), joka poistuu 14 §:n 2 momentin pääsäännön mukaan tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti.

Vanha tilanne, €	Muutos, €	Uusi tilanne, €
TKP 2 200,00	- 50,00	2 150,00
AL (8 %) 176,00	- 4,00	172,00
EL (14 § 1 mom. 5 kohta) 0	+ 54,00 (palkan laskennallinen alenema)	54,00
Kokonaispalkka 2 376,00	0	2 376,00

EL:n pieneminen ja poistuminen

Pääsääntö

Teknisen alan liitteen 9 §:n 2 momentista ilmenevän pääsäännön mukaan EL poistuu tai pienenee TKP:n korotuksia vastaavasti.

Poikkeukset

Poikkeus 1

Harkinnanvaraisen eli teknisen alan liitteen 9 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun, työvoiman saatavuuden tai säilyttämisen turvaamiseksi maksettavan EL:n maksamisesta päättäessään työnantaja voi päättää, että EL poistuu tai pienenee paitsi pääsäännön mukaan myös palkan noustessa

- yleiskorotuksen,
- HL:n ja
- AL:n maksamisen vuoksi.

Yleiskorotuksen, HL:n tai AL:n maksaminen voi vähentää EL:ää vain sen 9 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa.

Poikkeus 2

TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettu "betoni"EL ja tehtäväkohtaisten palkkojen uudelleen määrittämisestä järjestelmää muutettaessa johtuva palkan laskennallinen alenema poistuvat tai pienenevät vain TKP:n noustessa toiseen tehtävään siirtymisen tai tehtävien muutoksen vuoksi. Viranhaltijan tai työntekijän varsinaisen palkan pitää tällöin kuitenkin nousta vähintään TKP:n korotuksen puolikkaalla.

Esimerkki 4 *)

Työntekijälle on maksettu TS-95:n 29 §:n 7 momentin soveltamisohjeessa tarkoitettua siirtymämääräyksiin perustuvaa "betoni"EL:ää (14 § Erillisiä 1 mom. 2 kohta) 168 €. "Betoni"EL:ää ei ole voinut muodostua TS-95:n jälkeen. Hänen TKP:nsa on 1 880,00 € ja palvelusaikaan perustuva AL:nsä (8 %) 150,40 €. Kokonaispalkka on siten 2 198,40 €.

Työntekijän tehtävät muuttuvat 1.12.2012 lukien olennaisesti vaativammiksi. Hänen uudeksi TKP:kseen 1.12.2012 lukien on määritetty 2 050,00 €. Työntekijän kokonaispalkka (TKP+AL+"betoni"EL) 1.12.2012 on 2 283,40 € oheisen taulukon mukaisesti.

Viranhaltijan tai työntekijän varsinaisen palkan pitää tällöin nousta vähintään tehtäväkohtaisen palkan korotuksen puolikkaalla.

Vanha tilanne, €	Muutos, €	Uusi tilanne, €
TKP 1 880,00	+ 170,00	2 050,00
AL (8 %) 150,40	+ 13,60	164,00
"betoni"EL 168,00	- 98,60 (168 - 69,40)	69,40
Varsinainen palkka 2 198,40	+ 85,00 (TKP:n korotuksen puolikas)	2 283,40

Laskentaohje: Lisää varsinaiseen palkkaan tehtäväkohtaisen korotuksen puolikas => laske uusi varsinainen palkka. Vähennä uudesta varsinaisesta palkasta uusi TKP ja uusi AL. Näin saat "betoni"EL:n uuden arvon.

Esimerkki 5 *)

Tässä esimerkissä TKP:n korotuksen puolikas 42,50 € on enemmän kuin "betoni"EL 30 €, joten tämän erillislisän maksaminen loppuu kokonaan.

Vanha tilanne, €	Muutos, €	Uusi tilanne, €
TKP 1 915,00	+ 85,00	2 000,00
AL (8 %) 153,20	+ 7,65	160,00
"betoni"EL 30,00	- 30,00 (30 - 42,50 = 0)	0
Varsinainen palkka 2 098,20	+ 61,80 (TKP:n korotuksen puolikas 42,50)	2 160,00

*) Erillislisää koskevia esimerkkejä 1–5 ei ole päivitetty tätä opasta tehtäessä. Niitä voi siitä huolimatta käyttää muun oppaan tavoin hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä määräyksiä sovellettaessa. Esimerkeissä mainitut 14 §:n määräykset ovat HYVTES:n teknisen alan liitteen 9 §:ssä.

Kertapalkkio (HYVTES II luku 14 §)

Vaikka kertapalkkion vähimmäistasoa ei kokousten osalta HYVTES II luku 14 §:ssä määritellä, sopijaosapuolten tarkoituksena on, että viranhaltijan/työntekijän osallistuminen HYVTES II luku 14 § 2 momentin soveltamisohjeen mukaisen toimielimen kokoukseen otetaan huomioon joko paikalliseen tehtäväkohtaisen palkan arviointijärjestelmään perustuen, kertapalkkiona tai työaikakorvauksena.

Syrjäseutulisa

TS-10:n palkkausluvun 18 § on poistettu. Teknisen alan liitteen 10 § pöytäkirjamerkinnän mukaan viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on 28.2.2022 voimassa

olleiden TS-22:n määräysten mukaisesti maksettu syrjäseutulisiä, maksetaan syrjäseutulisiä edelleen kyseisten määräysten mukaisesti.

Ne aikaisemmat TS:n määräykset, joita sovelletaan niihin viranhaltijoihin, joille on maksettu syrjäseutulisiä, ovat tämän oppaan jäljessä.

Tekstissä viitatuksi asiakirjat:

29 § Siirtymämääräys (TS-95)

1 mom. Voimaantulopäivällä tarkoitetaan tämän pykälän määräyksissä kunnan/kuntayhtymän ao. viranomaisen 2 § 2 momentin määräyksen mukaisesti päättämään TS-95:n palkkausmääräysten voimaantulopäivää kunnassa/kuntayhtymässä.

2 mom. Kunnan/kuntayhtymän palveluksessa voimaantulopäivää edeltävänä päivänä

- 1) TVTES 1994:n liitteen 1 mukaisissa palkkaryhmissä olleet siirretään voimaantulopäivästä alkaen 10 §:n mukaisiin palkkaryhmiin pääsääntöisesti seuraavasti:
 - palkkaryhmässä D olleet sijoitetaan palkkaryhmään I,
 - palkkaryhmässä C tai B olleet sijoitetaan palkkaryhmään II ja
 - palkkaryhmässä A olleet sijoitetaan palkkaryhmään III sekä
- 2) 3 §:n soveltamisohjeen 1. kappaleessa mainituissa KVTES 1994:n palkkaluokittelukohtaisissa olleet siirretään voimaantulo- päivästä alkaen 10 §:n mukaisiin palkkaryhmiin vastaavin periaattein kuin 1) kohdasta ilmenee.

3 mom. Edellä 2 momentissa tarkoitettujen tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen palkka määritetään voimaantulopäivästä alkaen 4–6 momenttien määräysten mukaisesti.

Soveltamisohje

Se mitä jäljempänä 4, 5 ja 6 momenteissa sanotaan voimaantulo- päivään asti maksetusta tehtäväkohtaisesta palkasta ja ammattitaitolisästä, tarkoittaa sanottuja määräyksiä edellä 2 momentin 2 kohdassa mainittuihin sovellettaessa heille voimaantulopäivään asti maksettua peruspalkkaa ja palvelulisiä.

4 mom. Jos viranhaltijalle/työntekijälle voimaantulopäivänä määritetty 13 §:n 1 momentin määräysten mukainen tehtäväkohtainen palkka on yhtä suuri kuin hänelle voimaantulopäivään asti maksettu tehtäväkohtainen palkka, ei tehtäväkohtainen palkka muutu voimaantulopäivänä. Jos viranhaltija/työntekijä on voimaantulopäivään asti saanut yli 20

‰:n suuruista ammattitaitolisää, saa hän voimantulopäivästä alkaen 20 ‰:n suuruista 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkkaa ja ylittävä osuus muuttuu erillislisäksi.

- 5 mom.** Jos viranhaltijalle/työntekijälle voimaantulopäivänä määritetty 13 §:n 1 momentin määräysten mukainen tehtäväkohtainen palkka on pienempi kuin hänelle voimaantulopäivään asti maksettu tehtäväkohtainen palkka, siirtyy erotus 16 §:n 1 momentissa tarkoitettuun henkilökohtaiseen palkkaan. Jos viranhaltija/työntekijä on voimaantulo- päivään asti saanut yli 20 ‰:n suuruista ammattitaitolisää, saa hän voimantulopäivästä alkaen 20 ‰:n suuruista 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkkaa ja ylittävä osuus muuttuu erillis- lisäksi.
- 6 mom.** Jos viranhaltijalle/työntekijälle voimaantulopäivänä määritetty 13 §:n 1 momentin määräysten mukainen tehtäväkohtainen palkka on suurempi kuin hänelle voimaantulopäivään asti maksettu tehtäväkohtainen palkka, otetaan puuttuva osa hänelle voimaantulopäivään asti maksetusta ammattitaitolisästä ja ellei se riitä tehtäväkohtaisen palkan täyttöön, työnantaja maksaa erotuksen. Jos viranhaltija/työn- tekijä on voimaantulopäivään asti saanut yli 20 ‰:n suuruista ammattitaitolisää, saa hän voimantulopäivästä alkaen 20 ‰:n suuruista 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilökohtaista palkkaa ja ylittävä osuus muuttuu erillislisäksi.
- 7 mom.** Kunta/kuntayhtymä voi muuttaa 4–6 momenttien määräysten perusteella maksettavan erillislisän yhdessä tai useammassa erässä osittain tai kokonaan 16 §:n 1 momentissa tarkoitetuksi henkilökohtaiseksi palkaksi.

Soveltamisohje

Kunta/kuntayhtymä ei voi alentaa eikä lopettaa viranhaltijalle/työntekijälle 4–7 momenttien nojalla maksettavaa henkilökohtaista palkkaa.

18 § Syrjäseutulisa (TS-98)

Viranhaltijalle ja työntekijälle maksetaan markkamääräistä syrjäseutulisää 31.12.1997 voimassa olleiden määräysten mukaan.

Soveltamisohje

Viranhaltija siirtyessä toiseen virkaan ko. kunnassa tai kuntayhtymässä syrjäseutulisa säilyy ennallaan, paitsi jos uudessa pääasiallisessa viranhoitopaikassa ei olisi maksettu syrjäseutulisää 1.1.1995, jolloin lisää ei makseta.

Jos viranhaltijan palvelussuhde päättyy ko. kuntaan tai kuntayhtymään ja hän tulee myöhemmin uudelleen saman kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen, hänellä ei uudessa palvelussuhteessa ole pääsääntöisesti ehdotonta oikeutta markkamääräiseen syrjäseutulisaan.

Viranhaltijalla on kuitenkin ehdoton oikeus em. syrjäseutulisään seuraavilla edellytyksillä:

- 1 Ennen 1.5.1995 alkaneen toistaiseksi voimassa olevan tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen ei ole johtunut viranhaltijasta (esim. töiden loppuminen tai tehtävien uudelleenjärjestely).

- 2 Viranhaltija tulee uudelleen ko. kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen viimeistään 6 kuukauden kuluessa 1 kohdassa tarkoitetun palvelussuhteen päättymisestä.
- 3 Viranhaltija on ollut ainakin pääosan palvelussuhteen keskeytysajasta työttömänä työnhakijana (tarvittaessa työvoimaviranomaisen todistus).

Mitä edellä on todettu viranhaltijasta, koskee myös työntekijää, jolle on maksettu syrjäseutulisää.

- 2 mom.** Kunta tai kuntayhtymä voi harkintansa mukaan maksaa 1.5.1995 tai sen jälkeen kunnan tai kuntayhtymän palvelukseen tulleelle pääviranhaltijalle tai työntekijälle markkamääräistä 1 momentin suuruista harkinnanvaraista syrjäseutulisää.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisen lisän maksaminen voi olla perusteltua harvaan- asutuilla ja syrjäisillä alueilla, jos näitä olosuhteita ei muutoin ole otettu huomioon palkassa.

18 § Syrjäseutulisä (TS-95)

Viranhaltijat

- 1 mom.** Pääviranhaltijalle maksetaan syrjäseutulisää 1.1.1995–30.4.1995 30.11.1994 voimassa olleen TVTES:n määräysten mukaisesti ja käyttäen laskentaperusteena ko. ajankohdan mukaisen tehtäväkohtaisen palkan ja ammattitaitolisän summaa.

Viranhaltijat

- 2 mom.** Syrjäseutulisä muuttuu 1.5.1995 lukien markkamääräiseksi lisäksi. Viranhaltija, jolle on maksettu syrjäseutulisää 1.1.1995, säilyttää markkamääräisen lisän myös oman kunnan/kuntayhtymän muussa virassa.

Soveltamisohje

Viranhaltijan siirtyminen toiseen virkaan ao. kunnassa tai kuntayhtymässä ei vaikuta syrjäseutulisän maksamiseen, kunhan myös uudessa pääasiallisessa viranhoitopaikassa maksettiin 1.1.1995 syrjäseutulisää.

Työntekijät

- 3 mom.** Työntekijälle, jolla on 1.1.1995 oikeus syrjäseutulisään sopimuksen tai kunnan/kuntayhtymän lainvoiman saaneen päätöksen perusteella, maksetaan sitä noudattaen soveltuvien osien 1 ja 2 momenttien määräyksiä.

- 4 mom.** Kunta/kuntayhtymä voi harkintansa mukaan maksaa pääviranhaltijalle/työntekijälle, joka 1.5.1995 tai sen jälkeen tulee sen palvelukseen, markkamääräistä 1 momentissa tarkoitettua suuruista lisää.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisen lisän maksaminen voi olla perusteltua harvaanasutuilla ja syrjäisillä alueilla, jos näitä olosuhteita ei muutoin ole otettu huomioon palkassa.

Tehtäväkuvauslomakemalli

I Taustatiedot

Henkilön nimi
Tehtävänimike
Koulutus
Työpaikka

II Yleiskuvaus tehtävästä

Tehtävän tarkoitus
Keskeiset tehtäväalueet

III HYVTES:n teknisen alan liitteen (liite 7) kahdeksan vaativuustekijän ilmeneminen tehtävässä

1. Tehtäviin kuuluva päätösvalta – ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset sekä harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
2. Töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus
3. Asema organisaatiossa
4. Tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen
5. Työnantajan edellyttämä koulutus

III HYVTES:n teknisen alan liitteen (liite 7) kahdeksan vaativuustekijän ilmeneminen tehtävässä jatkuu

6. Työnantajan edellyttämä kokemus

7. Tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot

8. Työolosuhteet

IV Tehtäväkuvauksen vahvistaminen

Tämä tehtäväkuvauslomake on viranhaltijan/työntekijän ja esimiehen yhteisesti käsittelemä.

Aika ja paikka _____

Esimiehen allekirjoitus

Viranhaltijan/työntekijän allekirjoitus

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomakemalli

I Taustatiedot

Henkilön nimi
Tehtävänimike
Koulutus
Työpaikka

II Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Lomakkeella on lueteltu HYVTES:n teknisen alan liitteen (liite 7) mukaiset esimerkkitekijät. Huomaa, että näistä tekijöistä saattaa olla käytössä vain osa ja/tai niiden ohella tai sijasta voidaan käyttää muitakin paikallisesti sovittuja tekijöitä.

Työtulokset
Ammattitaito

II Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi jatkuu ...

Työkokemus

Koulutettavuus

Monitaitoisuus

Oma-aloitteisuus

II Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi jatkuu ...

Vastuuntunto

Yhteistyökyky

Tehokkuus

Luovuus

**III Tulevan kauden tavoitteita ja toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi
(ellei niitä ole erikseen kirjattu esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä)**

IV Työsuorituksen arvioinnin vahvistaminen

Tämä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake on viranhaltijan/työntekijän ja esimiehen yhteisesti käsittelemä.

Aika ja paikka _____

Esimiehen allekirjoitus

Viranhaltijan/työntekijän allekirjoitus