

**KIVIPOHJAISEN
RAKENNUSTUOTE-
TEOLLISUUDEN
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ**

RTT/RL 2010



Palkkaustavat

Peruspalkkaustavat:

Aikapalkkaus

Perustuu tehtävien luokittamiseen työn vaativuuden perusteella ja työntekijän pätevyyden arviointiin

- Työn vaativuus luokitetaan **työnkuvan** perusteella
- Henkilökohtainen pätevyys arvioidaan sen mukaan, **miten** työtä tehdään eli mikä on kyseisen työntekijän pätevyys ja työstä suoriutuminen

Suorituspalkkaus

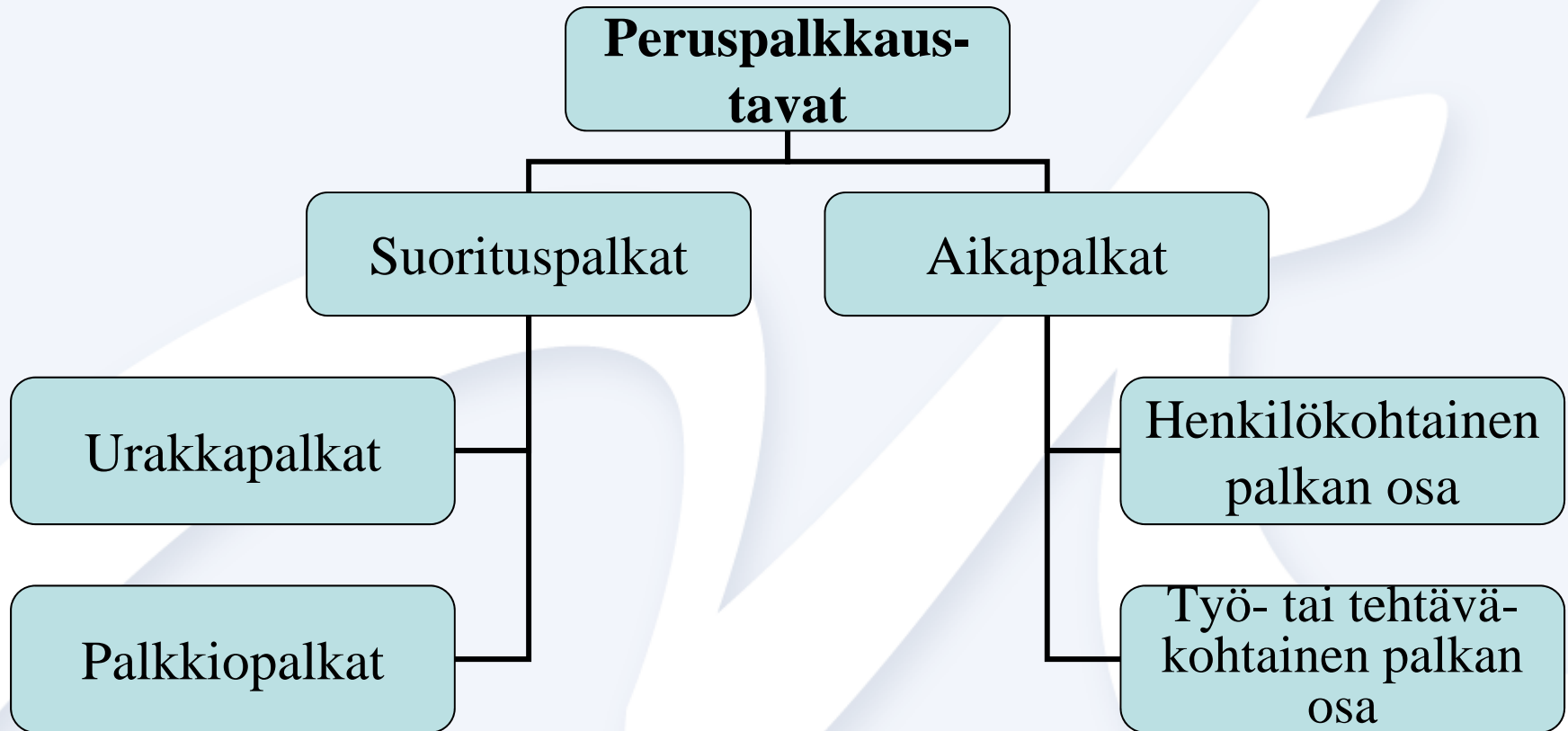
Suorituspalkkauksen muodot rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksessa ovat

- suora urakka
- osaurakka
- palkkiopalkkaus

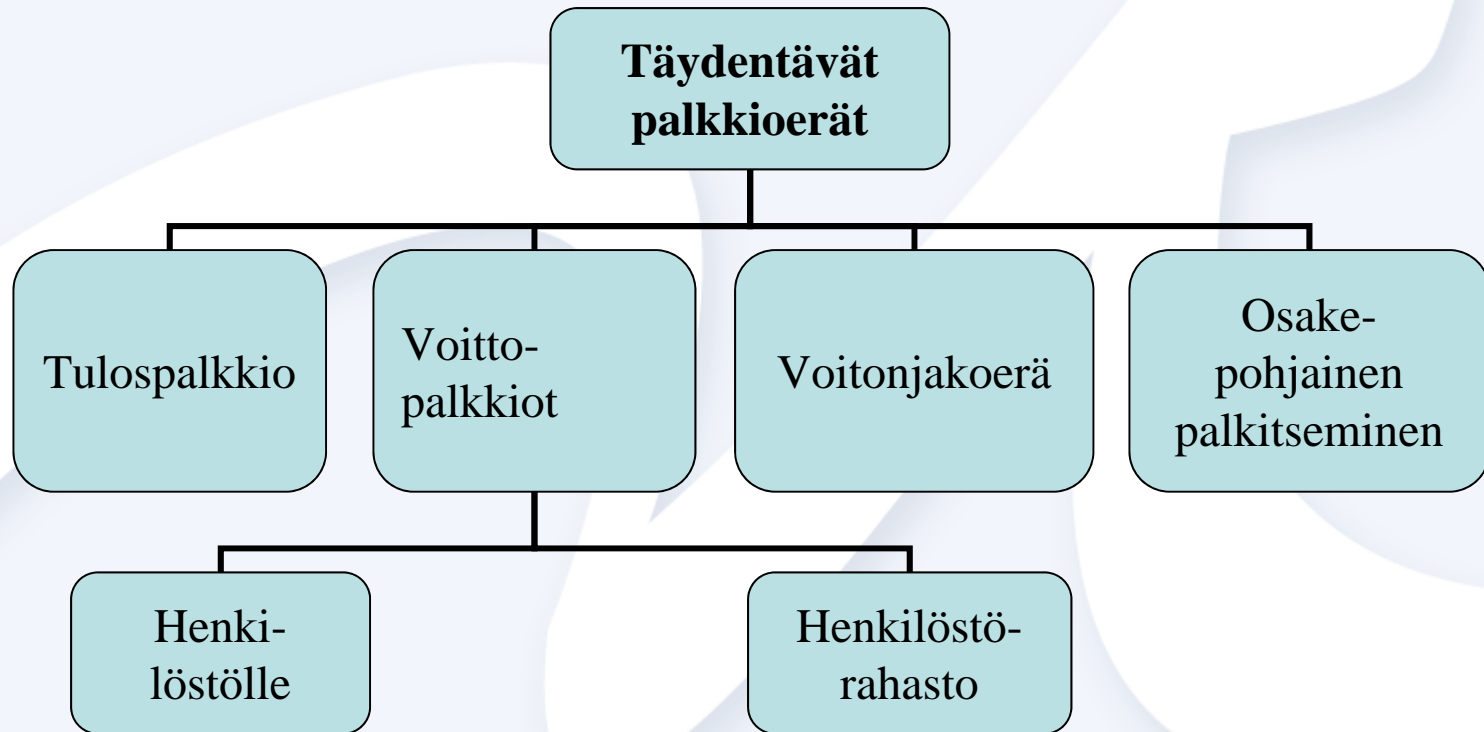
Suorituspalkkaus jatkoa

- Yhteistä näille palkkausmuodoille on, että ne perustuvat kokonaan tai osittain työn tulokseen eli siihen mitä saadaan aikaan.
- **Täydentävät palkkioerät**
Työehtosopimuksen sisältämiä palkkaustapoja täydentävät palkkioerät
 - esim. tulospalkkiot, voittopalkkiot ja muut voitonjakoerät
- Työehtosopimusmääräykset eivät koske näitä eriä

Palkkaustavat



Palkkaustavat



Luokitustyöryhmä

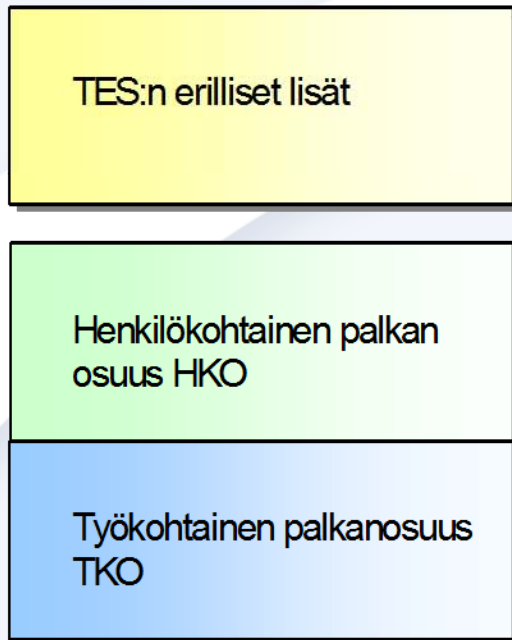
- **kokoonpano**
 - yhtä monta työnantajan ja työntekijän edustajaa
 - voi olla erilainen eri työpaikoilla, toiminta koordinoitava
- **tehtävät**
 - luokitaa toimipaikan kaikki työt
 - avaintehtävät
 - muut työt
 - töiden kuvaukset, - perustasot, - olosuhdetasot
- **jatkuvuus**
 - ryhmittelyjen tarkistaminen
 - kun tehtäväsisältö muuttuu olennaisesti ja
 - yleinen vaativuusryhmittelyn tarkastelu vähintään kerran vuodessa

Työnkuvaus

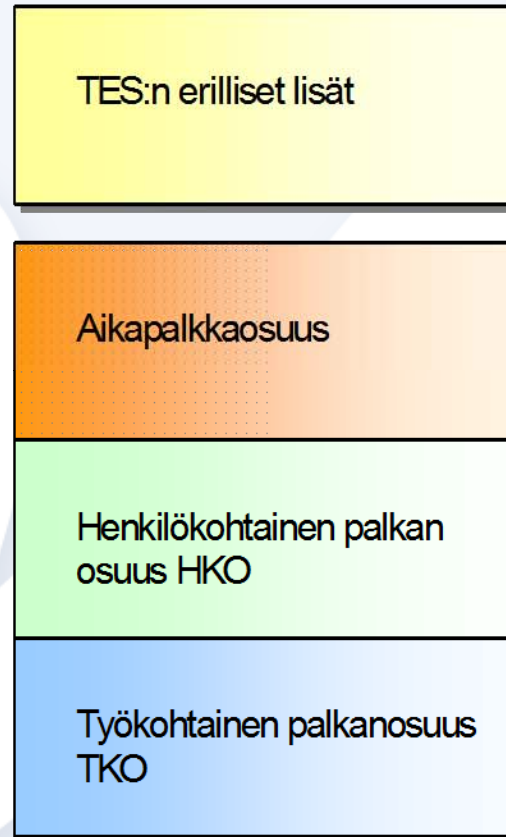
- kirjallinen, jokaisesta työstä
- laatijana yrityksen/toimipaikan luokitustyöryhmä
- kuulee työntekijää ja esimiestä
- pidettävä ajan tasalla
- sisältö
 - *Lyhyt tehtäväkuvaus*
 - *Työn edellyttämä koulutus ja kokemus*
 - *Työn edellyttämä vastuu*
 - *Työolosuhteet*

Aikapalkan määräytyminen

Peruspalkka

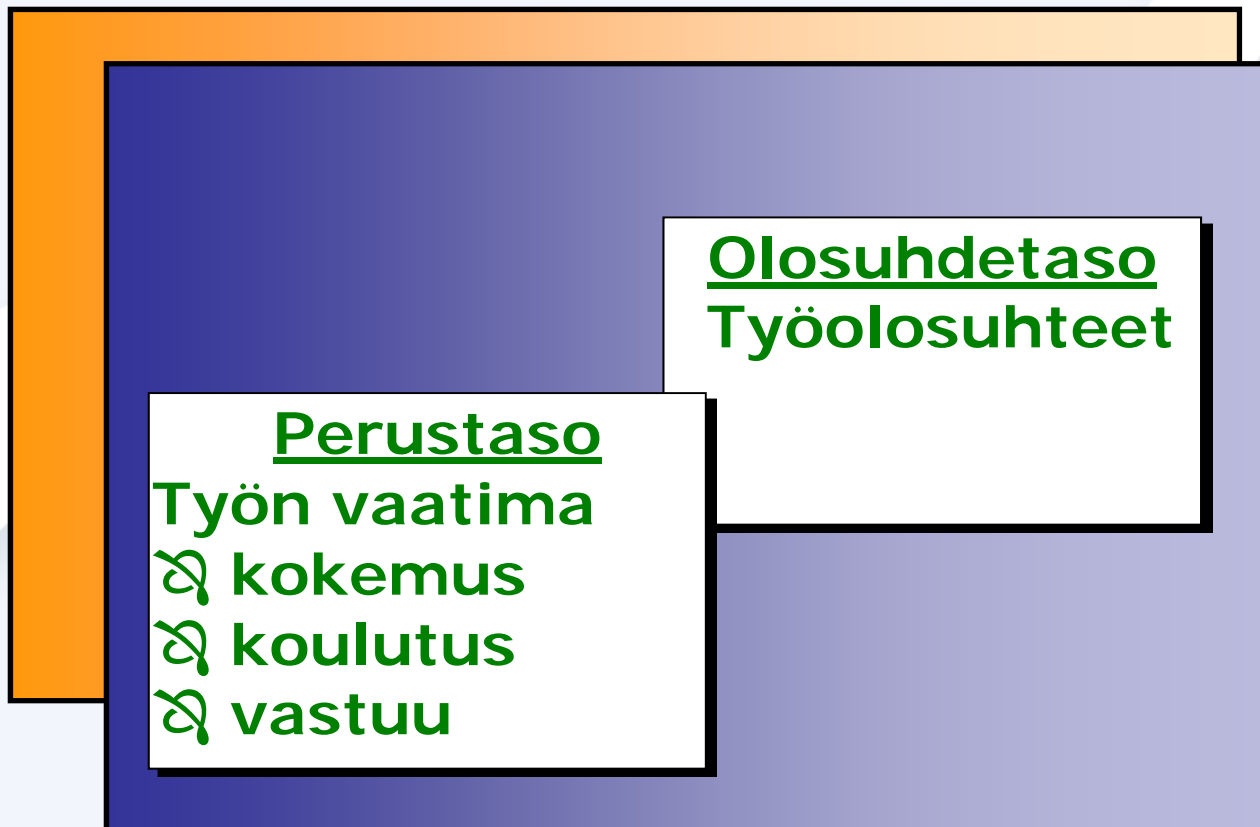


Henkilökohtainen aikapalkka (HAP)



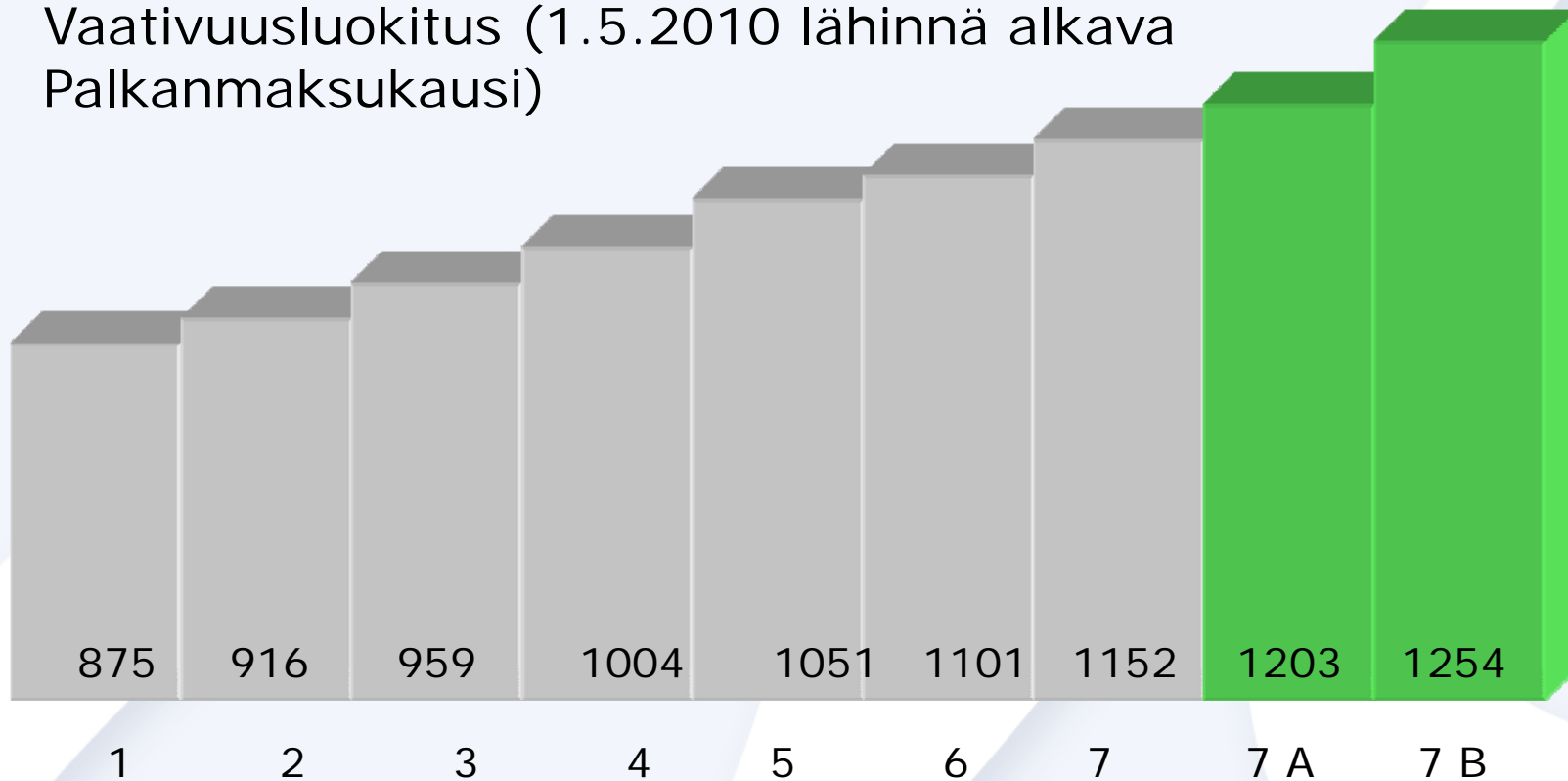
Työn vaativuuden mitat

- Työkohtaisen palkanosan (TKO) määrittelyminen



Työkohtainen palkka

Vaativuusluokitus (1.5.2010 lähinnä alkava Palkanmaksukausi)



$$7 A = 1152 + (1152 - 1101)$$
$$7 B = 1152 + 2 \times (1152 - 1101)$$

Perustasomääritelmät

Työkohtaisen palkanosan (TKO) määrittelemiseksi

1. Työ, joka on nopeasti opittavissa kokemuksen kautta. Harjaantumisaika alle yhden viikon. Työssä käytettävät koneet ja laitteet eivät ole häiriöherkkiä ja mahdollisesti syntyvät tuotantohäiriöt eivät mainittavasti haittaa muuta tuotantoa.
2. Työ edellyttää 1-4 viikon harjaantumista, mutta ei varsinaista koulutusta työnopastusta lukuun ottamatta. Työstä annetut ohjeet ovat selkeitä ja itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy vain ajoittain. Häiriöllä on vain rajoitettu vaikutus muuhun tuotantoon.

Perustasomääritelmät

3. Työ vaatii 2-4 viikon opastuksen. Häiriöillä on välitön vaikutus muuhun tuotantoon tai tuotannon menetyksen arvo on suuri. Tarkkaavaisuutta ja valppautta edellytetään jatkuvasti.

TAI

Työ edellyttää 1-2 kk:n mittaista harjaantumista tai vähintään 1 kk:n opastusta tai koulutusta. Häiriöiden vaikutus muuhun tuotantoon on rajoitettu. Omalla harkinnalla on merkitystä työn onnistumiselle, mutta harkintatilanteita ei esiinny jatkuvasti.

Perustasomääritelmät

4. Työ vaatii vähintään 2 kk:n harjaantumista tai yli 1 kk:n opastusta tai koulutusta. Työssä esiintyvät häiriöt vaikuttavat välittömästi muuhun tuotantoon ja menetysten rahallinen arvo on suuri, josta johtuen valppauden tarve on merkittävä suurimman osan työajasta.

TAI

Tehtävä edellyttää vähintään 6 kk:n harjaantumista ko. työssä tai 3 kk:n mittaista opastusta tai koulutusta. Työn välittömät vaikutukset muuhun toimintaan ovat rajoitetut. Työssä edellytetään tarkkavaisuutta annettujen ohjeiden noudattamisessa.

Perustasomääritelmät

5. Työ vaatii vähintään 8 kk:n harjaantumista tai vähintään 4 kk:n opastusta tai koulutusta. Työssä edellytetään itsenäistä harkintaa ja päätöksentekoa sekä merkittävässä määrin tarkkaavaisuutta, koska mahdollisten tuotannon-menetysten arvo on suuri ja keskeytyksellä voi olla suuri merkitys muuhun tuotantoon.
6. Työ edellyttää vähintään kahden vuoden harjaantumista ko. työssä tai vähintään yhden vuoden ammatillista koulutusta. Työssä esiintyvillä häiriöillä on välitön merkitys muulle tuotannolle. Mahdolliset tuotannon menetykset ovat hyvin suuria. Menetysten välttämiseksi työ vaatii tavanomaista suurempaa valppautta.



Perustasomääritelmät

7. Työssä vastataan itsenäisesti sellaisesta toiminnasta, jolla on keskeinen merkitys suuren yksikön häiriöttömälle toiminnalle ja/tai monipuolista ammattitaitoa vaativista kunnossapitotehtävistä. Työ voi sisältää työtehtävien organisointia.

Työolosuhteet

- Työn raskaus
- Yksitoikkoisuus
- Sidonnaisuus
- Olosuhteet
 - melu
 - lämpötila
 - likaisuus
 - ilman epäpuhtaudet=työpaikalla esiintyvät haittatekijät

Kokonaishaitta ⇒ **Olosuhdetaso**

- Kokonaishaitan syntymiseen riittää kahden haittatekijän esiintyminen työssä.

Työolosuhteet

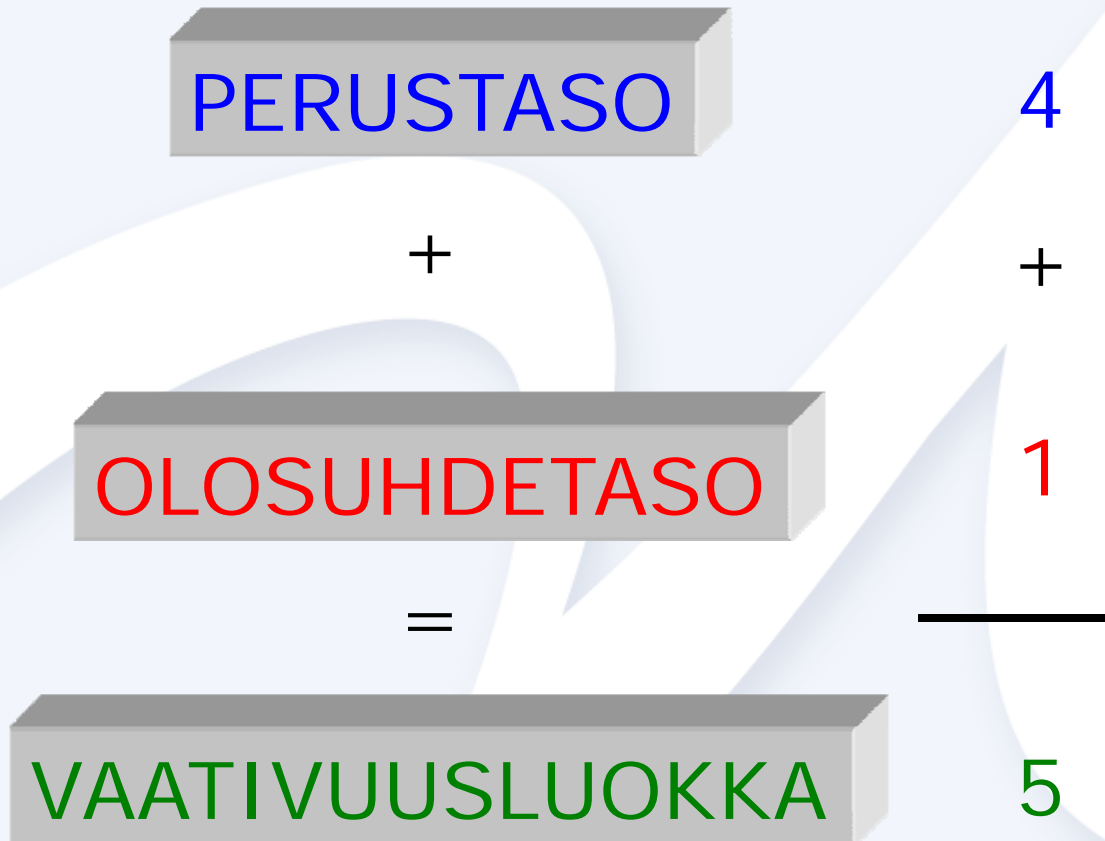
Olosuhdetaso määritellään perustason määrittelyn jälkeen.

TASO

- 0 Työ on fyysisesti kevyttä, olosuhdehaittoja ei esiinny häiritsevässä määrin.
- 1 Työ on melko raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja.
- 2 Työ on raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy työn suoritusta haittaavia olosuhdehaittoja.
- 3 Työ on hyvin raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy erittäin voimakkaasti työn suoritusta haittaavia olosuhdehaittoja

Vaativuusluokka

ESIM.



Henkilökohtainen palkanosuus

- Työnantaja määrittelee 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta; ei voi olla 0
- Arvostustekijät
 - ammatin hallinta
 - säännöllisyys ja huolellisuus
 - monipuolisuus
- Suuruus enintään 20 % työkohtaisesta palkanosuudesta (TKO)
- Yleiskorotuksen yhteydessä säilyy suhteellisesti entisen suuruisena ts. ei leikkaudu
- Alan ammattitutkinnon suorittaminen arviointiin mukaan
- Pääluottamusmiehellä oikeus saada yli 6 työntekijän työosaston henkilökohtaisten palkanosuuksien keskiarvo

Arvostustekijät

- 1. Ammatin hallinta**
 - ammattitiedot
 - harkintakyky
 - taito/työn laatu
- 2. Säännöllisyys ja huolellisuus**
 - säännöllisyys
 - täsmällisyys
 - huolellisuus
 - turvallisuus
- 3. Monipuolisuus**
 - käyttökelpoisuus

Ammatinhallinta

- Työntekijällä on riittävästi tietoa ammatin hallitsemiseksi, mutta tarvitsee opastusta käyttääkseen omaa harkintaansa itsenäisten ratkaisujen tekemiseen. Työn laatu ei aina ole riittävä ja laatunormien saavuttamisessa on joskus vaikeuksia.

Pisteet 0

- Työntekijä hallitsee ammattiin kuuluvat tiedot tyydyttäväsi ja pystyy käyttämään jossakin määrin omaa harkintaansa itsenäisten ratkaisujen tekemiseen. Työn laatu on yleensä riittävä ja laatunormien saavuttamisessa on vain harvoin vaikeuksia.

Pisteet 1

Ammatinhallinta

- Työntekijä hallitsee ammattiin kuuluvat tiedot hyvin ja pystyy yleensä käyttämään omaa harkintaansa oikeiden ratkaisujen tekemiseen. Työn laatu on jatkuvasti riittävä ja vastaa annettuja laatunormeja.

Pisteet 2

- Työntekijä hallitsee ammattiin kuuluvat tiedot erinomaisesti ja pystyy ilman opastusta tekemään - poikkeustapauksia lukuun ottamatta - vaativaan harkintaan perustuvia oikeita ratkaisuja. Työntekijä pystyy tarvittaessa laadullisesti huipputason suoritukseen ja täyttää laatunormit jatkuvasti.

Pisteet 3



Säännöllisyys ja huolellisuus

- Työntekijä noudattaa työaikoja tyydyttävästi ja on työn ajoituksen suhteen useimmiten täsmällinen. Työpaikka ja työvälineet on välttävästi hoidettu. Työ- ja turvallisuusohjeita noudatetaan.

Pisteet 0

- Työntekijä on yleensä työaikojen ja työn ajoituksen suhteen täsmällinen. Työpaikka ja työvälineet on tyydyttävästi hoidettu. Työ- ja turvallisuusohjeita noudatetaan.

Pisteet 1

Säännöllisyys ja huolellisuus

- Työntekijä on työaikojen ja työn ajoituksen suhteen täsmällinen. Työpaikka ja työvälineet ovat yleensä hyvässä kunnossa. Työ- ja turvallisuusohjeita noudatetaan täsmällisesti.

Pisteet 2

- Työntekijä noudattaa tinkimättä työaikoja ja suorittaa työtehtävät aina ajallaan. Työpaikka on moitteettomassa kunnossa ja käytössä olevat työvälineet on tarkoituksenmukaisesti huollettu. Työ- ja turvallisuusohjeita noudatetaan täsmällisesti.

Pisteet 3

Monipuolisuus

- Työntekijä hallitsee vain oman työnsä, eikä häntä voida käyttää muissa töissä
Pisteet 0
- Työntekijä hallitsee tyydyttävästi muutamia muita oman työnsä tasoisia työtehtäviä, joissa häntä voidaan tarvittaessa käyttää.
Pisteet 1
- Työntekijä hallitsee melko hyvin useita omaa työtään muistuttavia vaativia työtehtäviä ja häntä voidaan tietojensa ja taitojensa perusteella tarvittaessa käyttää myös näissä töissä.
Pisteet 2
- Työntekijä hallitsee hyvin useita omaa työtään muistuttavia työtehtäviä ja hallitsee tyydyttävästi muutamia omasta työstään poikkeavia vaativia ammattitöitä, joihin hän on tarvittaessa käytettävissä.
Pisteet 3

Arvostustekijöiden painotus (ohjeellinen)

I
Ammatin hallinta (AH) **40 %**

II
Säännöllisyys ja huolellisuus (SH) **20 %**

III
Monipuolisuus (MP) **40 %**

Luokitusryhmä voi painottaa toisin

Esimerkki

I

Ammatin hallinta (AH)

50 %

II

**Säännöllisyys ja
huolellisuus (SH)**

15 %

III

Monipuolisuus (MP)

35 %

Esimerkki HKO:n laskeminen

Henkilön pätevyyspisteet:

Ammatinhallinta 2

Säännöllisyys 1

Monipuolisuus 2

Ohjepainotusten mukainen %

$$20 \times \frac{(40 \times 2 + 20 \times 1 + 40 \times 2)}{3 \times 100} = 12\%$$

HKO:n muuttuminen

- Työntekijän henkilökohtainen palkanosuusprosentti ei laske silloin, kun hän siirtyy sellaiseen työhön, joka on **alemmassa** työnvaativuusluokassa.
- Jos työntekijä siirtyy työhön, joka on **ylemmässä** työnvaativuusluokassa, tulee hänen pätevyytensä luokitella uudelleen ja palkanosuusprosentti voi myös laskea. Palkanosuusprosentti nousee entiseen tasoonsa sen jälkeen, kun työntekijä hallitsee uuden työnsä.
- Siirtojen yhteydessä tulee huomioida työehtosopimuksen siirtomääräykset.



Suorituspalkkaus

Suora urakka

**TES:n
erilliset lisät**

Suoritusosuus

Hinnoittelusääntö (TES 13 § 2):

Suora urakka on hinnoiteltava siten, että urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla (joutuisuus 120) 20 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa korkeammaksi

Suorituspalkkaus

Osaurakka



Hinnoittelusääntö (TES 13 § 3):

Osaurakka on hinnoiteltava siten, että normaalilla urakkatyövauhdilla (joutuisuus 120) ansio nousee 20 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa (TES 11 § 2) korkeammaksi.

Suorituspalkkaus

Palkkiopalkkaus

- palkkaustapa, jossa on kiinteä osuus ja työtuloksesta riippuva, muuttuva palkkio-osuus
- työntekijä voi vaikuttaa työsaavutukseensa fyysisen työponnistuksensa lisäksi tai sen sijaan monin tavoin
- palkkiopalkkauksessa normia ei siis määritellä työmäärän avulla; se sidotaan yleensä tuotannolliseen tulokseen
- palkkio-osuuden suuruus: tuotannon määrä, laatu tai muu tulostekijä taikka niiden yhdistelmä
- palkkiopalkkausmuotoja ovat esim. tuotantopalkkio tai tuotantolisä
- ei tarvitse noudattaa suoran- ja osaurakan 20 % -hinnoittelusääntöä

TES:n mukaiset lisät

Poikkeuksellisten olosuhteiden lisät

Vuorotyölisät

Ilta- ja yötyölisä

Kaivoslisä

TES:n mukaiset lisät

1. Poikkeuksellisten olosuhteiden lisät

Sovitaan paikallisesti silloin, kun työskentelyolosuhteet ovat selvästi poikkeavia eikä niitä ole voitu huomioida olosuhdetasossa.

Lisän määrä 1.5.2010 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien vähintään 62 senttiä tunnilta

2. Vuorotyölisät

Iltavuorolisä 1.5.2010 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 123 senttiä tunnilta

Yövuorolisä 1.5.2010 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 212 senttiä tunnilta

Huom. vuorotyölisä maksetaan koko vuoron ajalta.

TES:n mukaiset lisät

3. Ilta- ja yötyölisä

Ilta- ja yötyölisät ovat suuruudeltaan samat kuin vuorotyölisät. Niitä maksetaan poikkeuksellisesti järjestetyltä työajalta, joka ei ole vuorotyötä.

Iltatyölisää maksetaan klo 16.00 jälkeen tehdystä työstä ja yötyölisää klo 23.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Iltatyölisää ei makseta, kun työvuoro päättyy viimeistään klo 17.00

Ilta- ja yötyölisää ei makseta ylityöstä eikä hätätyöstä.

4. Kaivoslisä

Kaivoslisän määrä on 1.5.2010 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 192 senttiä tunnilta

Palvelusaikalisä

Työntekijälle maksetaan erillistä palvelusaika-lisää yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella seuraavasti:

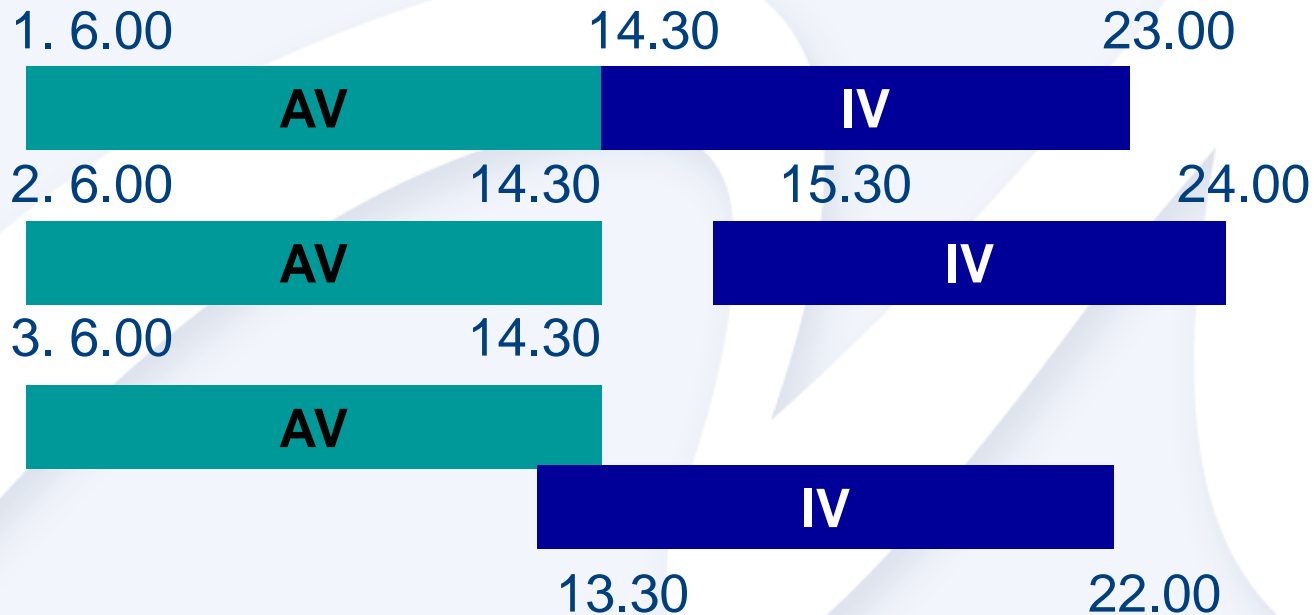
- Palvelusaikalisien määrät ovat 1.5.2010 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien
 - Palveluksessa oloaika
 - Yli 5 vuotta
 - Yli 10 ”
 - Yli 15 ”
 - Yli 20 ”
 - Yli 25 ”
 - Yli 30 ”
 - Yli 35 ”
- | | lisän määrä |
|--|----------------------------|
| | 24 senttiä tunnilta |
| | 29 ” |
| | 34 ” |
| | 40 ” |
| | 45 ” |
| | 51 ” |
| | 57 ” |

Erilliset lisät

VUOROTYÖLISÄT

TAL määrittää milloin tehdään vuorotyötä.

Kaksivuorotyö



Iltavuorolisä maksetaan koko vuoron ajalta

Erilliset lisät

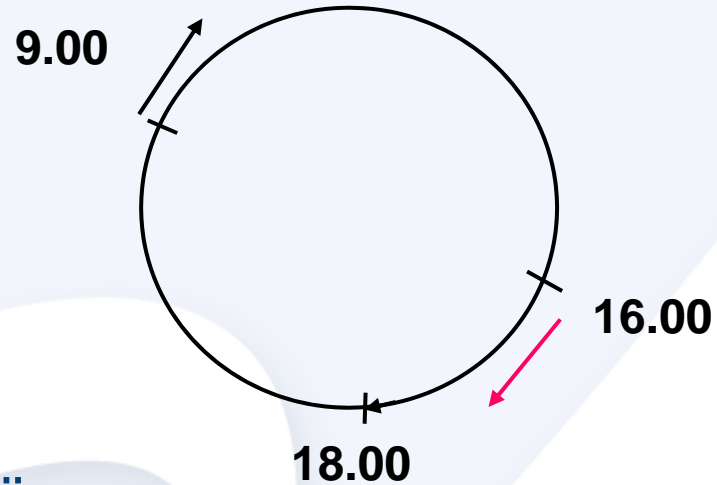
- Kolmivuorotyö



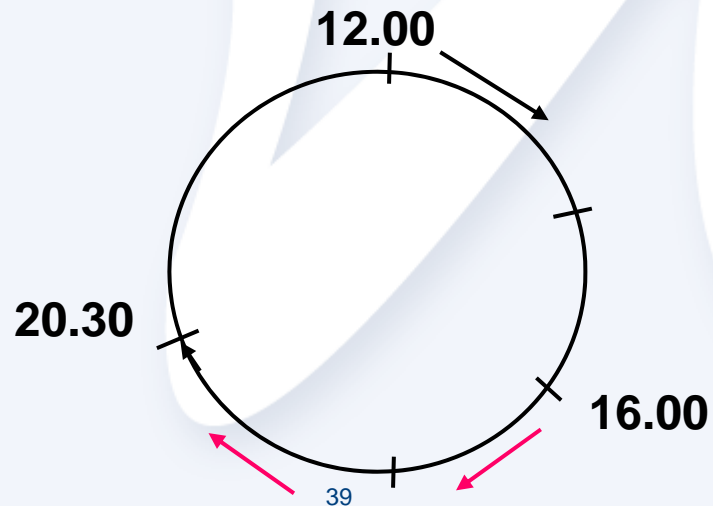
Ilta- ja yövuorolisä maksetaan koko vuoron ajalta

Poikkeava työaika

Ei ole vuorotyötä
TAL:n mukaan, lisä
maksetaan

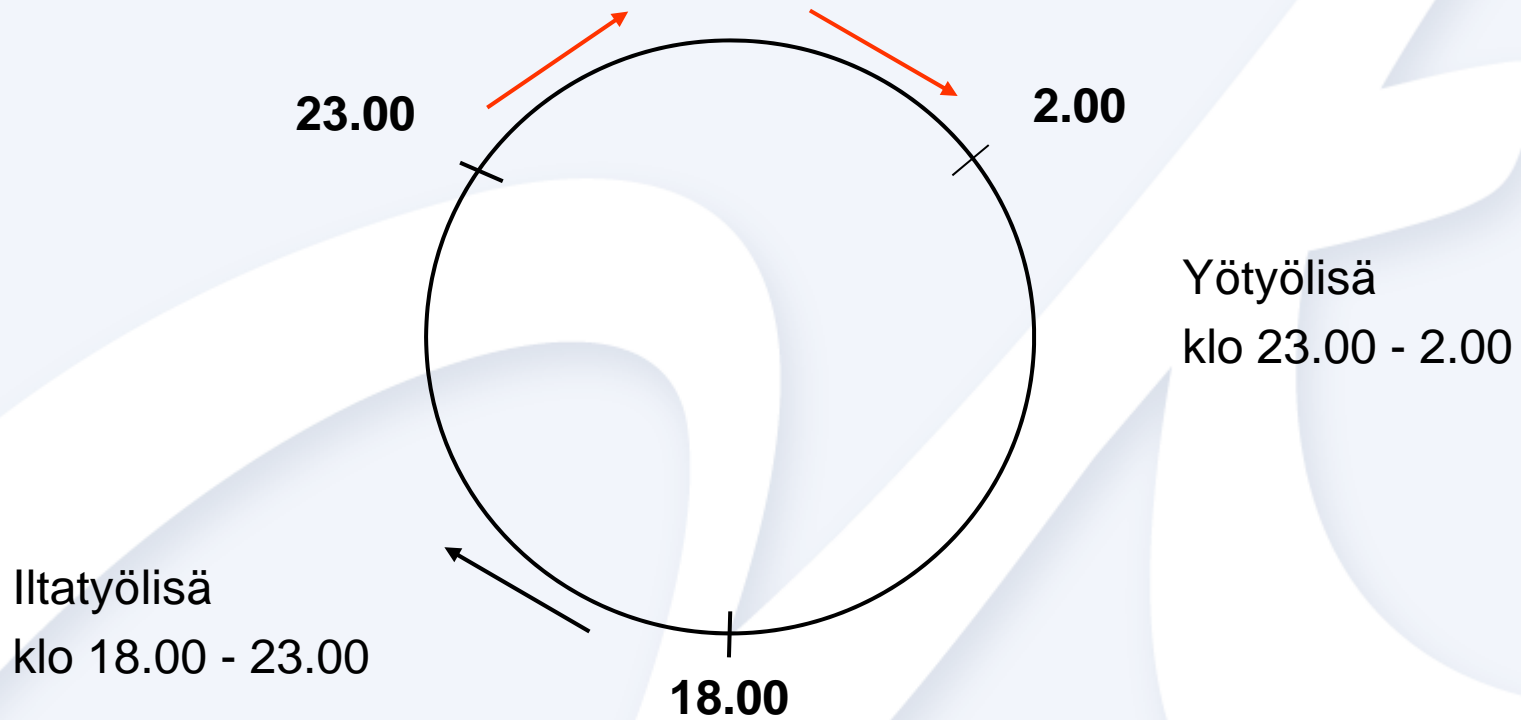


Iltatyölisä
klo 16.00 - 18.00



Iltatyölisä
klo 16.00 - 20.30

Poikkeava työaika



Paikallinen sopiminen

32 § Paikallinen sopiminen

Eri työehtosopimusmääräyksissä tarkoitettu paikallinen sopiminen toteutetaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työntekijän ja työnantajan taikka luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus tehdään kirjallisena, jos toinen sopijapuoli sitä pyytää.

Paikallinen sopiminen

- 6 § Säännöllinen työaika
- 7 § Työajan sijoitus
- 8 § Yli- ja sunnuntaityön korotusosat, vuorotyölisä ylityössä
- 9 § Työajan lyhentäminen
- 10 § Varallaolo, muu valmius
- 15 § Keskituntiansion laskenta-ajanjakso
- 17 § Työ ulkomailla (etuudet)
- 24 § Lomapalkka ja lomaltapaluurahan maksaminen
- 25 § Ruokailu- ja vaatesuojat
- 27 § Palkanmaksu
- 32 § Yleissäännös paikallisesta sopimisesta

Paikallisen sopimisen yleisperiaatteet

1. TES: ssä erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia TES: stä poiketen (TES 32 §).
2. Paikallinen sopimus tehdään TES:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti
3. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmies edustaa.
4. Sopimus voidaan sopia määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.



Paikallisen sopimisen yleisperiaatteet

5. Sopimus on solmittava kirjallisesti, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.
6. Paikallinen sopimus on TES: n osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen kun TES: n voimassaolo muutoin lakkaa.
7. Ellei paikallisesti toisin sovita tai kun paikallisen sopimuksen voimassaolo päättyy, noudatetaan alan TES: n määräystä ns. perälautana.

