

# Palkantarkistusmenettely

Palkkausprosesseissa noudatetaan tehtävään sovellettavaa virka- ja työehtosopimusta sekä hyvinvointialueen henkilöstöjaoston antamia ohjeita.

Hallintosäännön 58§ mukaan

- Palkkauksesta päättää palvelussuhteeseen ottava viranomainen siltä osin, kun palkkaus määräytyy olemassa olevien tasojen mukaisesti tai erikseen tehtyjen päätösten perusteella. Näistä poikkeavat esitykset päätetään palkkaryhmän lausunnon pohjalta.
- Hyvinvointialueen johtajan palkkauksen ehdoista päättää aluehallitus.
- Päätökset kokemuksellisista, alakohtaisista lisistä ja kielillisistä tehdään keskitetysti HR-yksikössä.
- Hyvinvointialuejohtaja nimittää palkkaryhmän, johon kuuluvat ainakin resurssihoitajat ja henkilöstöjohtaja.

Kaikki palkkauksen osat ovat palkkalausuntomenettelyn piirissä lukuun ottamatta johtavien viranhaltijoita koskevat palkkapäätökset, työkokemukselliset ja ohjauspalkkiotyypiset tai muut palkanlisät, joista on tehty paikallinen sopimus tai muu erillishjeistus. Uuden viran/toimen palkan määrittämisen yhteydessä tulee pyytää lausunto palkkaryhmältä. Palvelussuhteeseen ottava viranomainen voi päättää harkinnanvaraisista palkanosista vain siltä osin, kun niihin on osoitettu määrärahaa tai palkkaryhmän lausunnon perusteella.

Hyvinvointialuejohtajan päättämä palkkaryhmä toimii lausunnon antajana. Palkkaryhmä ei kuitenkaan anna lausuntoa johtavien viranhaltijoiden palkkauksesta.

## Lausuntomenettely

Palkantarkastaminen edellyttää palkkalausuntomenettelyä ja palkkapäätöstä Dynasty -asianhallintajärjestelmää käyttäen. Ennen kuin esihenkilö tekee päätöksen, tulee siihen olla ylihoitajan/päällikön/johtavan lääkärin hyväksyntä.

Valmisteluohje, palkkaesityksestä tulee käydä ilmi:

- Viranhaltijan / työntekijän nimi ja tehtävänimike sekä Alma-henkilönumero.
- Perustelut tehtäväkohtaisen palkan korottamiselle tai henkilökohtaisen lisän myöntämiselle sekä kuvaus muutoksista tehtävissä ja vastuissa.
- Aiempi tehtäväkohtainen palkka ja uusi esitetty tehtäväkohtainen palkka.
- Määräaikaisissa muutoksissa ajanjakso, jolta tehtäväkohtainen palkka suoritetaan korotettuna / alennettuna.

## Lausunnonantoaikataulu

Palkkalausunnot pyritään antamaan kuukauden sisällä.

## Päätöksenteko

Palkka-asioista tehdään viranhaltijapäätös Dynastyssa. Päätös tehdään *Päätös palkantarkistamisesta*-mallipohjaa käyttäen ja jaellaan tiedoksi asianomaiselle, esihenkilölle sekä HR-yksikköön.

Palkkapäätökset ovat luonteeltaan julkisia. Virkoja koskevat päätökset julkaistaan yleiseen tietoverkkoon. Toimia koskevia päätöksiä ei julkaista.

Muutoksenhakuohjeeksi: Oikaisuvaatimusohje viranhaltijapäätöksestä.

## Tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen, kun tehtävissä tapahtuu olennainen muutos

**Tehtäväkohtaista palkkaa määriteltäessä työnantajan on käytettävä kokonaisharkintaa.** Pelkästään se, että henkilön tehtävissä tapahtuu muutoksia (esim. aiempiin tehtäviin nähden **vaativuudeltaan saman tasoisia tehtäviä lisätään**) tai **työmäärä kasvaa, ei muuta** henkilön tehtäviä välttämättä **olennaisesti vaativammiksi**. Tehtävien muuttuminenkaan ei automaattisesti aiheuta tehtäväkohtaisen palkan tarkistamista. Muutostilanteessa työnantaja arvioi vastaako ennen muutoksia voimassa ollut tehtäväkohtainen palkka muuttuneita tehtäviä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkastelu tehtävämuutoksissa perustuu hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimukseen.

## Tehtäväkohtainen palkka on käytännössä määriteltävä uudelleen seuraavissa tilanteissa

- Tehtävien vaativuuden muuttuessa olennaisesti vaativimmiksi (esim. lisävastuu).
- Hoidettaessa toisen henkilön tehtäviä omien työtehtävien ohella (esim. sijaistaminen), mikäli tehtävä muuttuu olennaisesti vaativammaksi.
- Toiseen tehtävään/virkaan siirtymishetki (esim. siirto toiseen tehtävään tai virantoimitusvelvollisuuden muutos).
- Tehtävän vaativuuden muuttuessa olennaisesti vähemmän vaativaksi.

### 1) Hoidettaessa toisen henkilön tehtäviä (sijaistaminen), mikäli tehtävä muuttuu olennaisesti vaativammaksi.

Jotta tehtäväkohtaista palkkausta voidaan tarkistaa, on SOTE-sopimuksen 10 §, Lääkisopimuksen 5 § tai HYVTES-sopimuksen 10 § täyttyvä:

- Tehtävien **vaativuus lisääntyy oleellisesti**.
- Muutos kestää **yhtäjaksoisesti vähintään kaksi viikkoa**.
- **Ennen muutosta voimassa ollut tehtäväkohtainen palkka ei vastaa muuttuneita tehtäviä**.

Lisäksi on huomioitava:

- Tekeekö henkilö kaikki ko. virkaan/toimeen kuuluvat tehtävät tai onko joitakin tehtäviä jätetty pois.
- Onko henkilöllä ao. palkkahinnoittelukohtaan edellyttämä koulutus tai muu pätevyys.
- Täyttääkö henkilö viralle/toimelle vahvistetut muodolliset kelpoisuusvaatimukset.
- Henkilön mahdollisuudet koulutuksensa, henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ja työkokemuksen perusteella suoriutua sijaistettavan tai avoimen viran/toimen tehtävistä.
- Palkkauksen suhde ko. työyksikön muiden viranhaltijoiden/työntekijöiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

### a) Sijaistaminen toisessa tehtävässä (vapautettu omasta työstä) tai avoimen viran/toimen hoitaminen

Jos sijainen tai avoimen viran/toimen hoitaja vastaa kaikista viran/toimen tehtäväkuvauksessa määritellyistä tehtävistä ja vastuista **määritellään tehtäväkohtainen palkka pääsääntöisesti viran/toimen tehtäväkohtaisen palkan suuruisena**. Tällöin sijaistamisen ajalle tehdään määräaikainen työsopimus tai virkamääräys (vov).

## b) oman työn ohella sijaistaminen/lisävastuu

Oman työn ohella sijaistamisessa voi olla kyse esimerkiksi esihenkilön tai esihenkilöasemassa olevan kollegan sijaistamisesta tämän poissaolon aikana. Jos yksikön henkilöstörakenteeseen kuuluu apulaisesihenkilö/apulaispäällikkö, hänen tehtäviinsä kuuluu hoitaa omien tehtävien ohessa esihenkilön sijaisuudet kesälomien ja lyhyiden poissaolojen aikana varsinaisella palkalla. Kun kyse on vähintään kaksi viikkoa kestävästä oman työn ohella sijaistamisesta, arvioidaan, vastaako sijaisen nykyinen palkka muuttuneita tehtäviä ja vastuita. Palkantarkastus tulee tehdä, jos oman työn ohella sijaistaminen vuoksi muuttuneet työtehtävät eivät enää vastaa nykyistä palkkatasoa.

Jos esihenkilö hoitaa tehtäviä, joita yleensä hoitaa hänen alaisensa, palkantarkastusta ei tehdä.

### SOTE- ja HYVTES-sopimus

Jos oman työn ohella sijaistamisen aikana sijaisen tehtävät eivät vastaa nykyistä palkkatasoa ja sijaisuus kestää vähintään 2 viikkoa; sijaisen tehtäväkohtaista palkkaa nostetaan 6 % sijaistamisen ajalle seuraavissa tapauksissa:

- Toimialajohtajan sijaistaminen silloin kun sijainen on keskijohdon roolissa eikä sijaistamista ole huomioitu sijaisen palkkauksessa, kuitenkin enintään sille tasolle, joka vakinaisella toimialajohtajalla on
- Esihenkilön sijaistaminen, kuitenkin enintään sille tasolle, joka vakinaisella esihenkilöllä on.
- Harkinnanvaraisesti esihenkilöasemassa olevan kollegan sijaistaminen. Esihenkilö, jonka esihenkilöasemassa olevat alaiset sijaistavat toisiaan, harkitsee tapauskohtaisesti, vastaako oman toimen ohella sijaistamisen aikaiset tehtävät ja vastuut nykyistä palkkatasoa ottaen huomioon sijaistamisen ajan vastuut ja tehtävät kokonaisuutena.
- Jos oman työn ohella sijaistaminen kestää yli kuukauden, harkitaan tapauskohtaisesti tehtäväkohtainen palkka huomioiden sijaisuuden pituus ja tosiasialliset tehtävät. Kokonaisuus huomioiden palkantarkistus voi olla + 6 % tai sijaistettavan tehtäväkohtainen palkka.

### LÄÄKÄRISOPIMUS

Jos oman työn ohella sijaistamisen aikana sijaisen tehtävät muuttuvat oleellisesti ja tehtäväkohtainen palkka ei vastaa nykyistä palkkatasoa ja sijaisuus kestää vähintään 2 viikkoa, sijaisen uraporras tarkastetaan uraporraskriteereiden mukaisesti ja uraporraspalkka (tehtäväkohtainen palkka) määräytyy uraportaan mukaisesti.

### Tehtäväkohtaista palkkaa ei työtehtävien muutoksen vuoksi koroteta

- Mikäli määräaikaiset tehtävänmuutokset **eivät olennaisesti lisää työn vaativuutta.**
- Mikäli tehtävämuutosten mukanaan tuoma tehtäväsisältö ja työnvaativuus **on otettu huomioon jo aiemmin tehtäväkohtaisen palkan määrässä**, esim. tehtävänkuvassa tai muussa päätöksessä **sisällytetty sijaistamistehtäviä tehtävään ja tämä huomioitu palkkauksessa.** Tehtävänkuvaan sisällytetty sijaistaminen pitää olla tehtävän luonteen ja aseman mukaisesti perusteltua.

## 2) Tehtävien muuttuminen tilapäisesti olennaisesti vähemmän vaativiksi

Palkantarkistus alaspäin tulee kysymykseen niissä tapauksissa, joissa viranhaltijan/työntekijän tehtävät **määrääjaksi muutetaan olennaisesti vähemmän vaativiksi tehtävien tai organisaation uudelleenjärjestelyn vuoksi.** Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan tällöin alaspäin, mikäli tehtäväkohtainen palkka ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen kuin hänen virkatehtäviään em. tavoin muutetaan. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 23 §:n mukaan virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää virkaan ottava viranomaisen.

Alennettua tehtäväkohtaista palkkaa voidaan viranhaltijalle suorittaa **vasta 8 viikon kuluttua** tehtävien muuttamisesta olennaisesti vähemmän vaativaksi.

**Työsopimussuhteisen työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta työntekijä on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin esim. olennaisesti vähemmän vaativiin tehtäviin**, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivana. Tilapäinen siirto voi kestää **enintään 8 viikkoa kerrallaan**.

**Tehtäväkohtainen palkka pysyy tällöin em. 8 viikon ajan entisen suuruisena, eli sitä ei voida alentaa, vaikka tehtävä olisi olennaisestikin vähemmän vaativa kuin entinen.**

Työntekijää ei voida siirtää ilman hänen suostumustaan pysyvästi tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat hänen työsopimuksensa mukaisista tehtävistä, ellei työnantajalla ole samalla irtisanomisperustetta.