

Työn vaativuuden arviointi ja palkkaus

- <https://www.sttinfo.fi/tiedote?releaseld=56371358>
 - Julkaistu eilen Mari Kangasniemen kollegiaalisuusluennon aikana
- Työnjaon uudistukset, kuten laajennetut tehtäväkuvat ja tehtäväsiirrot ovat yksi tärkeä keino varautua tulevaisuuteen ja edistää tuloksellisuutta sosiaali- ja terveydenhuollossa.

- Työmarkkinat ovat paikka, jossa kysyntä ja tarjonta kohtaavat ja jossa on todellista kilpailua
- Olenko edelleen yhtä arvokas yritykselleni kuin silloin, kun minut rekrytoitiin?
- Mikäli nykyinen tehtäväni olisi lehdessä rekrytointi-ilmoituksena, hakisinko sitä ja saisinko sen?

Mitä työn vaativuuden arviointi on?

- Lukuisat selvitykset osoittivat, että työntekijät itse toivovat palkkansa perustuvan ennen kaikkea työn vaativuuteen, henkilön pätevyyteen ja työn tuloksiin.
 - Luovuttiin tehtävänimikkeistä ja ikälisistä, yhteys pätevyyteen vähäinn
 - https://ek.fi/wp-content/uploads/Palkkausjaerjestelmae_2010_NETTI.pdf
- **Työn vaativuuden arviointi**
- Palkan asetantaa
- Tasa-arvon toteuttamista
- Töiden kehittämistä/ tuottavuutta
- Työntekijän ammattitaidon kehittämistä/ tuloksellisuutta
- **Aivan liian tärkeä asia jätettäväksi yksinomaan työnantajan tehtäväksi**

Yksilötyönä, aikaa 5 min.

- 1. Millaisia muutoksia sairaanhoitajan työssäsi on ollut 2011-2016 välillä
- 2. Miten ne ovat muuttaneet työtäsi, työnteon tapoja ja pelisääntöjä?
- 3. Millaisia negatiivisia ja positiivisia asioita ne ovat tuoneet mukanaan?

Työsuhteen ehdot

1. Työsopimus (työnantajan ja työntekijän välillä)
2. Työehtosopimus (työnantajaliitto ja työntekijäliitto)
3. Lainsäädäntö (ajantasainen lainsäädäntö www.finlex.fi)
 - Työsuhteen keskeiset lait mm.
 - **Työsopimuslaki**: työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet
 - **Työaikalaki**
 - **Vuosilomalaki**
 - **Laki yhteistoiminnasta yrityksissä**
 - **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**
 - **Työturvallisuuslaki**

Noudatetaan lainsäädäntöä ellei työehtosopimuksissa sovittu toisin

Työsopimus

- Työsopimus: **TA ja TT solmivat työsopimuksen**, jossa sovitaan työsuhteen keskeiset ehdot. Esim.
 - Toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen
 - Työaika: kokoaikainen tai osa-aikainen esim. 20 h/ vko tai 0-sopimus
 - Työtehtävät
 - Työntekopaikka
 - **Palkka**
 - Työajan sijoittelu (päivätyö, ilta- ja viikonlopputyö)

Mitä työehtosopimuksessa sovitaan?

- Neuvotellaan alalla noudatettavat vähimmäisehdot
- Alan vähimmäispalkat
- Parannuksia verrattuna laissa säädettyyn tasoon
 - Vuosilomalaki: loman ansainta, lomarahaa
 - Työsopimuslaki ja sairausvakuutuslaki: palkalliset sairauspoissaolojaksot, palkallinen äitiysvapaa
- Voimassa tietyn sopimuskauden ajan
- Neuvotteluosapuolina Työnantajaliitto ja Työntekijäliitto

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu TSL 2:2

- Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan **iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan yms.** seikan vuoksi.
- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki: syrjinnän käsitteestä, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu TSL 2:2



- Määräaikaisia ja osa-aikaisiin työsuhteisiin ei saa työsopimuksen kestoajan / työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.
- Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.
- Työhönotossa ei saa syrjiä / työnhakijoita ei saa syrjiä
- Syrjintäkielto koskee siis myös **palkkaa**: erilaiselle palkalle samassa tehtävässä on oltava päivänvalon kestävä peruste

Kun työnantaja vaihtuu eli liikkeen luovutus/ ulkoistus?

- Esimerkiksi
 - kun kunta ulkoistaa yksityiselle
 - Kun kunta ottaa aiemmin ulkoistamansa toiminnan takaisin yksityiseltä = palaa kunnan omaksi toiminnaksi
 - Kokonaisulkoistus
 - Yksittäisen toiminnan ulkoistus (esim. terveyskeskus)
- Liiketoimintakauppa yksityissektorilla (esim. Diacor & Terveystalo)
- Sote-uudistuksen myötä 120 000 henkilöä on siirtymässä julkiselta sektorilta yksityiselle. Puolet hoitohenkilöstöä.

Työnantajan vaihdon/ liikkeen luovutuksen vaikutukset työntekijälle

- Työntekijät (ja viranhaltijat) siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä
- Työnantaja vaihtuu saman työsuhteen puitteissa
 - Työsuhde jatkuu samana ja keskeytymättömänä
 - Vuosilomien kertyminen, irtisanomisajat, työkokemusvuodet jne.

Uudet työsopimukset tehtävä, vai?

- **EI TARVITSE TEHDÄ UUSIA TYÖSOPIMUKSIA**
- Yleensä työsopimusten ehtoja pyritään heikentämään
 - Palkkarakenteen muutokset
 - Työntekoaluetta laajennetaan
 - Ylimääräisiä velvoitteita lisätään
 - Työaikojen muutokset
- Jos uudet työsopimukset tulevat?
 - Parasta, jos työntekijät päättävät yhtenä rintamana olla allekirjoittamatta sopimuksia
- Työnantaja ei saa painostaa tai uhkailla
 - Esimerkiksi palkanmaksu ei riipu siitä, onko työntekijä tehnyt kirjallista työsopimusta

Työsuhteen ehdot ja liikkeen luovutus

- Liikkeen luovutus ei ole peruste muuttaa työsuhteen ehtoja
- Liikkeen luovutus ei kuitenkaan ole este ehtojen muuttamiselle
 - luovutuksensaaja saa muuttaa ehtoja samalla tavalla kuin luovuttajakin olisi saanut

Mitä ehtoja saa muuttaa?

- Oikeuskäytännössä katsottu, että työsuhteen olennaisia ehtoja saa muuttaa vain irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen
 - tällöin käytävä myös YT-neuvottelut
- Kääntäen tämä tarkoittaa, että jos ehto ei ole olennainen, sitä voi muuttaa
- **Palkkaa** koskevat ehdot on yleensä katsottu olennaisiksi
- Olennaisuutta arvioitaessa voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka olennaisesti muutos vaikuttaisi työntekijään (olennaistakin ehtoa saa muuttaa vähäisesti?)

Liikkeen luovutus: seurauksena erilaisia palkkoja

- Siirtyneiden ja palveluksessa jo olleiden TT:n palkat ja muut työsuhteen ehdot voivat poiketa toisistaan huomattavastikin.
 - Luovutuksen saajan työehtosopimusta noudatetaan sopimuskauden päättymisen jälkeen (pääsääntö).
 - Muista esim. Sos-tessin palkkasopimuksen siirtymämääräykset, sovellettava kun siirrytään noudattamaan Sos-tessiä.
- Työnantaja **El voi yhdenmukaistaa** luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden ja palveluksessaan jo olevien työntekijöidensä **palkkausta** ilman laissa tarkoitettua irtisanomisperustetta.

...jotka on harmonisoitava kohtuullisen ajan kuluessa

- Vaikka erilaisten palkkausjärjestelmien soveltamiselle on ollut liikkeen luovutushetkellä hyväksyttävä syy, TA:n on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan siihen, että erot korjaantuvat.
- TA:n palkkausjärjestelmässä sovellettavat palkkausperusteet eivät saa muodostua **pysyvästi** toisistaan poikkeaviksi samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden osalta.
- KKO 2013:10

Palkkarakenteen muutos

- Uudessa työsopimuksessa lasketaan korkeammassa palkkaluokassa olevan työntekijän palkkaluokka työehtosopimuksen vähimmäistasolle.
- Samalla siirretään ylimenevä osuus henkilökohtaiseen lisään.
- Periaatteessa palkka säilyy entisenään, mutta..
 - TA voi palkata uusia työntekijöitä työehtosopimuksen vähimmäispalkalla.
 - Mahdolliset palkkausjärjestelmän muutokset? Heko-osuus tulee syödyksi
 - Sairaanhoidajalle edullisinta: mahdollisimman korkea tehtävän vaativuuteen perustuva palkka ja sitten vasta heko-osuutta

Miksi ”KYLLÄ” työn vaativuuden arvioinnille?

- Tehtäväsiirrot ja –laajennukset pitää yhdistää palkkaneuvotteluun.
- Yleensä ongelma se, että työtehtävää EI ole määritelty tehtäväkuvassa.
 - Jolloin tehtävän muutosta EI tarkastella.
 - Työehtosopimuksen ajatusrakenne on, että tehtäväkuva on tehty ja siihen verrataan, miten ajan saatossa työn sisältö muuttuu.
 - Pitää verrata alkuperäiseen, mistä lähdettiin liikkeelle, ei edelliseen.
- Miksi naisvaltaisilla alalla ei toimi se, että neuvotellaan palkasta?
- Mitä isompi organisaatio, sitä vaikeampi hallita tehtävän muutoksia?
- Esim. SOS-tessissä auki, mikä on perustehtävä. Sairaanhoidajan palkka voi olla G21 - G23.
- Mikä hyväksytään työkokemuksena kun siirrytään tessistä toiseen?

Tiedätkö, onko tehtävänkuvasi ajantasainen?



- Tehtäväsiirroilla tarkoitetaan tietylle henkilöstöryhmälle aiemmin kuuluneiden tehtävien sisällyttämistä jonkun toisen henkilöstöryhmän tehtäviin.
- Tehtäväkuvien laajentaminen tarkoittaa tietyn henkilöstöryhmän toimenkuvan uudistamista laajentamalla tehtäväaluetta ja kehittämällä osaamista.
 - Onko tehtävänkuvasi tullut tehtäväsiirtoja/ -laajentamisia?
 - Miten tehtävänkuvaus on muuttunut laatimisen jälkeen?
 - Onko **hyviä** kokemuksia vaikutuksesta palkkaan?
 - **Alussa yksilötyönä laaditut muutokset työssä –lapusta vinkkiä**

Miten toimit kun tehtävät muuttuvat

- Yhteys luottamusmieheen jo siinä vaiheessa, kun muutosta suunnitellaan
- Luottamusmies käy neuvottelut palkan tarkistamisesta
- Mikäli suunniteltu muutos on niin olennainen, ettei se vastaa työsopimuksessa sovittua, ei työnantaja voi toteuttaa muutosta ilman työntekijän suostumusta (esim. rajattu lääkkeenmääräminen)
- Yleensä muutokset sellaisia, joita työnantajalla on oikeus muuttaa ilman suostumusta
- Työntekijän tehtäväkuvaus on kuitenkin päivitettävä aina kun tehtävä muuttuu / on muuttunut vähäistä merkittävämmiin ja samalla arvioitava, onko tehtävä muuttunut niin olennaisesti, että se edellyttää palkan tarkistamista

Ei-olennainen muutos

- Vaikka muutos ei olisi olennainen, tulee arvioida muutoksen vaikutus tehtäväkohtaiseen palkkaan
- Kyseessä voi olla lisätehtävä- ja tai lisävastuu, uusi tehtävä voi kuulua myös ylemmälle TVA-tasolle

Milloin muutos on olennainen?

- Toiseen tehtävään siirtyminen on aina olennainen muutos (esim. sh → oh, lh → sh)
- Rajattu lääkkeenmääräminen aina olennainen muutos, vaatii mm. Valviran yksilöintitunnuksen
- Uusi tehtävä vaatii lisäkoulutuksen esim. haavanhoidon erikoistumisopinnot 30 op., vastaanottohoitajan erikoistumisopinnot 30 op. saattohoidon erikoistumisopinnot, sonografiaopinnot ym.

Miten palkkaa korotetaan?

- 1.) Jos työn vaativuuden arviointijärjestelmä toimii ja huomioi vaativuusmuutokset, korotus tva-palkkaan
- 2.) Maksetaan tehtäväkohtaista erillislisää x euroa
- 3.) Maksetaan toimenpidepalkkioita, käyntipalkkioita tms. (kertapalkkio)

Selvitettävä etukäteen, mikä toisi parhaan lopputuloksen

Seuraavaa videota kuunnellessa vaihda luovan ihmisen tilalle itsesi

<https://www.youtube.com/watch?v=FGSzMJFSA8fs>

Vuosittainen tapahtuma josta et tiedä?

- Työpaikalla käydään läpi **erityistekijöiden** työpaikkakohtaiset soveltamisperiaatteet. Mikä on erityistekijä? Paljonko niistä saa per kappale?
- Jos työpaikalla on luottamusmies, periaatteet käydään läpi hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole, soveltamisperiaatteet käydään koko henkilöstön kanssa.
- Soveltamisperiaatteissa määritellään, mitkä erityistekijät työpaikalla vaikuttavat palkkaan ja minkä periaatteen mukaan eri tekijöiden vaikutus palkkaan määräytyy.
- Soveltamisperiaatteet tarkistetaan vuosittain.

Neljä vinkkiä aloittelijalle

- Ole ylpeä työstäsi
- Älä hätäile, mieti rauhassa
- Kysy rohkeasti, jos et ymmärrä ja kerro rohkeasti, jos olet eri mieltä.
- Työmarkkina-arvon kasvattamiseen liittyy oleellisesti oppiminen. Tee vuosittainen oppimistilinpäätös: onko osaamistaseesi kasvanut? Mitä osaamista voit viedä ansioluetteloosi? Mitä haluat oppia ensi vuonna?

Yhteenveto: Palkat ylöspäin kahta reittiä

- Tessin minimejä nostamalla
 - Tehyn tes-neuvottelijoiden, Tehyn valtuuston, ammattiosastojen ja jäsenten homma
- Huolehtimalla tehtävänkuvan ajantasaisuudesta ja sitä kautta myös palkasta
 - Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi.
 - Palkan määrittely tehdään uudestaan myös, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu tilapäisesti vähintään neljän viikon ajaksi. Tämä ei kuitenkaan koske vuosilomasijaisuuksia.
 - Työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada tehtävänkuvauksensa ajantasaisuus tarkistetuksi vähintään kerran vuodessa. Tarkistus voidaan toteuttaa esimerkiksi kehityskeskustelun tai vastaavan yhteydessä.
 - Tehyn edustajat ja kollegat tukevat

**Kirjoita 1-2 lauseella,
mitä opin tehtävän
vaativuudesta?
Jätä lappu ovelle
mennessäsi ohi.**

Lisätiedon lähteille:

https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2014/2014_b3_netti_osaaminen_kayttoon_laatua_ja_tuloksellisuutta_tyonjakoa_kehittamalla_id_3025.pdf



Neuvotteluun takataskuun fakta:

”Sosiaali- ja terveystalouden työvoima ei liiku samalla tavalla kuin rakentamiset.”

Palkat: Terveyspalvelualan tes

- Yleissitova tes määrittää Minimipalkat.
- Sovelletaan:
 - lääkäri- ja työterveysasemat, yksityiset sairaalat, **terveyskylpylät** ja kuntoutuslaitokset, em. yrityksiin kuuluvat laboratorio-, röntgen- ja fysikaaliset hoitolaitokset.
- Pelkkä laboratorio?
- Viihdekylpylä?

Esim. TP-tessin TVA-ohjeet ovat selkeät

- Jokaisesta työpaikan tehtäväkokonaisuudesta laaditaan tehtävänkuvaus, josta ilmenevät
 - vaativuusryhmään sijoittamisessa tarvittavat tiedot ja
 - mahdolliset tehtäväkohtaista palkkaa korottavat erityistekijät.
- Tehtävänkuvaus voidaan laatia työehtosopimuksen mallilomakkeelle tai työpaikalla voidaan laatia oma vastaavat tiedot sisältävä lomake.
- Työntekijä täyttää tehtävänkuvauksen, tai työnantaja täyttää mallitehtävänkuvauksen tehtäväkokonaisuudesta ja työntekijä tekee siihen mahdolliset muutokset omien tehtäviensä osalta.
- Tehtävänkuvaus käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä ja osapuolet allekirjoittavat sen. Työnantaja hyväksyy lopullisen tehtävänkuvauksen.
- Työnantaja arvioi tehtäväkohtaisen palkan suuruuden tehtävänkuvauksen, työehtosopimuksen vaativuusryhmittelyn ja työpaikkakohtaisten soveltamisperiaatteiden perusteella.
- Palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä ja merkitään tehtävänkuvauslomakkeeseen.
- **Työntekijän pyynnöstä** perusteet on käytävä läpi myös luottamusmiehen kanssa.
- Neuvottele rohkeasti!

Työn vaativuuteen perustuva palkanosa TP-tes:ssä

- Työehtosopimuksen piirissä oleville maksetaan palkkana
 - tehtäväkohtainen osa ja
 - MAHDOLLISESTI henkilökohtainen osa
- Palkkaryhmittely: tehtäväkohtaiset vaativuusryhmät 1 – 5 b kahdessa kalleusluokassa :
Pääkaupunkiseutu ja muu Suomi
- Vaativuusryhmä VR 1: esim. sairaala-, hoito ja toimistoapulaisen tehtävät
- Vaativuusryhmä VR 2: esim. hieroja, välinehuoltaja, vastaanottoavustaja
- Vaativuusryhmä VR 3: esim. lähihoitaja ja vastaavan tasoiset hoito- ja vastaanottotehtävät
- Vaativuusryhmä VR 4: esim. sairaanhoitajan tehtävät ja vastaavan tasoiset tehtävät
- Vaativuusryhmä VR 5: esim. osaston- ja apulaisosastonhoitajan sekä vastaavan hoitajan tehtävät
- Vaativuusryhmä VR 5 b: vaativimmat osaston- ja apulaisosastonhoitajan sekä vastaavan hoitajan tehtävät
- Palvelusvuosilisät: 4 vuotta + 6 % tehtäväkohtaisesta ja 7 vuotta + 11 % tehtäväkohtaisesta

Palkkaus

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

- Työehtosopimuksen piirissä oleville maksetaan palkkaa vähintään alan palkkaryhmittelyn, palkkasopimuksen ja siirtymäsäännöksen mukaisesti (1 §).
- Palkkaryhmittely (palkkaryhmät A-F)
- Palkkaryhmien sisällä palkkaluokat
- Esim. C palkkaryhmä, vähimmäispalkka G17 (lähihoitaja), G21 (sairaanhoitaja), G24 (vastaava hoitaja)

Sosiaalipalvelualan G-palkkataulukko 1.1.2016 (esimerkit)				
I ja II pkl	0 v.	5 v.	8 v.	11 v.
G17	1876,67	1950,72	2025,73	2102,08
G21	2116,08	2204,99	2295,57	2389,09
G24	2278,69	2383,76	2485,18	2591,47

- Palvelusvuosiportaat: 5,8 ja 11 vuotta

Palkkaus

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

- Palkkaryhmittelyn palkat ovat vähimmäispalkkoja
 - Perustyötä vaativampi työ
 - Korkeampi vaativuustaso
 - Vastuullisemmat tehtävät
 - Edellyttävät erityistä koulutusta tai kokemusta
- ➔ Maksettava vähintään yhtä G-palkkausluokkaa korkeampi palkka tai maksetaan euromääräistä lisää
- Ylempien palkkaluokkien käyttö mahdollista kuin myös perustyötä selvästi vaativimmissa, vastuullisemmissa tai erityistä koulutusta ja kokemusta edellyttävissä töissä
 - Mahdollisuus maksaa henkilökohtaista pätevyyslisää
 - Ammattitaito, työteho, työpanos
- ➔ Maksetaan euromääräisenä tai soveltamalla korkeampaa G-palkkaluokkaa

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus (AVAINTES)



- Vähimmäisperuspalkka määräytyy s. 125 alkaen palkkaliitteen mukaan
- Sairaanhoidtaja kuuluu palkkaryhmään HOB (vaativat ammattitehtävät), s. 130
- Työntekijän vähimmäisperuspalkka määritellään työntekijän työtehtävien vaativuuden, ammattitaidon ja työsuorituksen mukaan , luku II s. 15 alkaen
- Lisäksi työntekijälle on maksettava kokemuslisää 5 ja 10 palvelusvuoden perusteella (5 % + 5 %), s. 24 alkaen

Arviointikriteerit Avainta

- Työpaikalle tulee laatia arviointijärjestelmä, jonka perusteella työntekijän henkilökohtainen peruspalkka määritellään.
- Arviointijärjestelmästä neuvotellaan luottamusmiehen ja työnantajan välillä
- Työntekijän arviointi tapahtuu vähintään kerran vuodessa
- Työntekijän tehtävät, ammattitaito ja työsuoritus ovat arvioinnin kohteena
 - Kyse on kokonaisarviosta, jolloin tehtäville, ammattitaidolle tai työsuoritukselle EI tarvitse määritellä erillisiä palkanosia

Työtehtävien arviointi Avainta

- Työtehtäviä arvioidaan niiden laajuuden ja monipuolisuuden, itsenäisyyden, yleisestä poikkeavan vastuullisuuden, poikkeuksellisen fyysisen tai henkisen rasittavuuden, työn kuormittavuuden jne. perusteella
 - Jos työtehtävän vaativuus kasvaa tehtävänsiirron myötä, tulee työntekijän saada kokonaisarviossa korkeampi lopputulos ja tällöin henkilökohtaisen peruspalkan tulisi nousta. Periaatteessa ”perustyö” on tessin minimi.
 - Käytännössä palkkausjärjestelmä on toimimaton, koska se velvoittaa tekemään arvioinnit vain vähintään kerran vuodessa

Tavallisimmat virheet

Yksittäisen tekijän tulos heijastuu muihin tekijöihin

- Jos työntekijä on erityisen hyvä tai huono jossain asiassa, saattaa syntyä käsitys, että hän on hyvä tai huono kaikessa. Myös aiemmat suoritukset saattavat antaa ennakkokäsityksen ja siten vaikuttaa arviointiin.
 - Säännöllinen suorituksen seuraaminen ja tehtävänkuvan arvioiminen auttavat välttämään näitä vääristymiä.

Esimiehen ennakkokäsitykset ohjaavat arviointia

- Työpaikan henkilösuhteet saattavat vaikuttaa arviointeihin. Siksi on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota arviointiperusteiden käyttöön viestintään ja tehtävänkuvan seuraamiseen.
 - Luottamusmiehen rooli

Tehtäväkohtainen palkanosa TP-tes

- Kunkin vaativuusryhmän vähimmäispalkka on ko. tehtäväryhmän taulukkopalkka
- Jos työtehtävän sisällön vaativuus poikkeaa ns. normaalista vaativuustasosta, tehtäväkohtaista palkkaa *tulee* korottaa.
- Työpaikalla tulee käydä vuosittain läpi palkan erityistekijöiden työpaikkakohtaiset soveltamisperiaatteet joko luottamusmiehen kanssa tai henkilöstön kanssa.

Henkilökohtainen palkanosa

- Palkkaryhmittelyn tehtäväkohtaiset palkat ovat vähimmäispalkkoja. Lisäksi *voidaan* = pitää maksaa henkilökohtaista palkanosaa.
- Henkilökohtaisen palkanosan perusteena (s. 18-19) voi olla esim.
 - Hyvä työssä suoriutuminen
 - Henkilökohtainen osaaminen
 - Työkokemus ja sosiaaliset taidot
- Henkilökohtaista palkanosaa voidaan poikkeuksellisesti myös alentaa, mutta euromääräinen palkka ei voi kuitenkaan laskea (palkan osien suhteet voivat siis muuttua)
- Puuttuvan koulutuksen vaikutus
 - Epäpäteyvyyshäennys – 10 %, jos työtehtävässä vailla työtehtävässä vaadittavaa koulutusta