



Rakennustuoteteollisuuden palkkausjärjestelmä

Sisällysluettelo

SISÄLLYSLUETTELO	0
1. JOHDANTO	1
2. PERUSPALKKAUSTAVAT	2
2.1. Aikapalkkaus	2
2.2. Suorituspalkkaus	2
3. TYÖN VAATIVUUS JA TYÖNLUOKITUS	4
3.1. Perustaso	4
3.2. Olosuhdetaso	4
4. TYÖNKUVAUKSET	6
5. LUOKITUSTYÖRYHMÄ JA SEN TEHTÄVÄT	7
6. AIKAPALKKAUS	8
6.1. Aikapalkan määräytyminen	8
6.2. Työkohtainen palkka	9
6.2.1. Työnvaativuuden perustason määräytyminen	9
6.2.2. Työolosuhteet	10
6.2.3. Soveltamisohjeet	11
6.2.4. Hinnoittelu	12
6.3. Henkilökohtainen palkka	12
6.3.1. Pätevyysarviointijärjestelmä	13
7. SUORITUSPALKKAUS	17
7.1. Suora urakka	18
7.2. Osaurakka	19
7.3. Palkkiopalkka	20
8. ERILLISET LISÄT	22
9. SOVELLUTUSOHJE TYÖEHTOSOPIMUSKOROTUSTEN TOTEUTTAMISEKSI	23
9.1. Palkkojen korotukset	23
9.2. Aikapalkkojen korotukset	23
9.2.1. Peruspalkan (PP) korotus	23
9.2.2. Henkilökohtaisen aikapalkan (HAP) korotus	24
9.3. Suorituspalkkojen korotukset	24
9.3.1. Suorat urakat	24
9.3.2. Osurakat	24
10. PALKKAUSTA KOSKEVAT ERIMIELISYYDET	26
LIITTEET	
Työnkuvauslomake	27
Esimerkit työnkuvauksista	28
Kirjallisuusluettelo	39

1. JOHDANTO

Tämä on päivitetty versio vuonna 2005 laaditusta oppaasta, jonka tarkoitus on helpottaa ymmärtämään kivipohjaisen rakennustuoteteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen palkkausmääräyksiä ja alalla vuonna 2000 käyttöön otettua palkkausjärjestelmää; edistämään ja helpottamaan työn vaatavuuteen perustuvan aikapalkkauksen ja työntekijän suoritukseen perustuvan suorituspalkkausjärjestelmän käyttöä.

Oppaan päivittäminen on toteutettu työehtosopimuksen solmineiden liittojen Rakennusliitto ry:n ja Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n yhteistyössä, yhteisen palkkatyöryhmän toimesta.

Oppaan tarkoituksena on kuitenkin ollut antaa työpaikoilla työskenteleville liittojen jäsenille lisää käytännönläheistä ohjausta aikapalkkauksen ja suorituspalkkauksen soveltamisessa. Sen vuoksi liitot ovat laatineet tekstin oheen ohjeeksi otsikoituja sisäänvedettyjä kappaleita erotukseksi sopimusmääräyksiin perustuvasta tekstistä.

Rakennustuoteteollisuuden yritysten palkkausjärjestelmät perustuvat sekä työehtosopimukseen että yritysten omiin järjestelmiin. Alan työehtosopimus, kuten useimmat teollisuuden työntekijöiden työehtosopimukset, säätelee ns. peruspalkkausjärjestelmiä: aikapalkkausta ja suorituspalkkausta. Tulokseen ja voittoon sidotut ns. täydentävät palkkioerät ovat yritys- tai työpaikkakohtaisia eikä niitä säädelä työehtosopimuksin. Tästä syystä tässä oppaassa ei käsitellä näitä täydentäviä palkkioeriä.

Yrityksen palkkausjärjestelmän tulee olla toimiakseen selkeä, oikeudenmukaiseksi koettu, kannustava ja kannattavuutta lisäävä riippumatta siitä, miten se on rakennettu.

Keskusjärjestöt SAK ja TT ovat julkaisseet v. 2004 yhteisen kirjan Teollisuuden palkkausjärjestelmät, jossa käsitellään myös em. täydentäviä palkkioeriä. Oppaan loppuun on koottu luettelo palkkausta koskevasta kirjallisuudesta, johon tutustumista oppaan laatijat suosittelevat palkkauskysymyksiin perehtymiseksi ja yritysten palkkaustapojen monipuolistamiseksi.

Helsingissä __ päivänä syyskuuta 2014

RL-RTT palkkatyöryhmä

2. PERUSPALKKAUSTAVAT

2.1. Aikapalkkaus

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus sisältää määräykset aikapalkkauksesta, joka perustuu tehtävien luokittamiseen työn vaativuuden perusteella ja työntekijän pätevyyden arviointiin.

Vaativuutta luokitetaan sen perusteella, mitä työtä tehdään riippumatta siitä, kuka työtä tekee. Henkilökohtaista pätevyyttä arvioidaan sen mukaan, miten työtä tehdään eli mikä on kyseisen työntekijän pätevyys ja työstä suoriutuminen.

2.2. Suorituspalkkaus

Suorituspalkkauksen muodot rakennusteollisuuden työehtosopimuksessa ovat

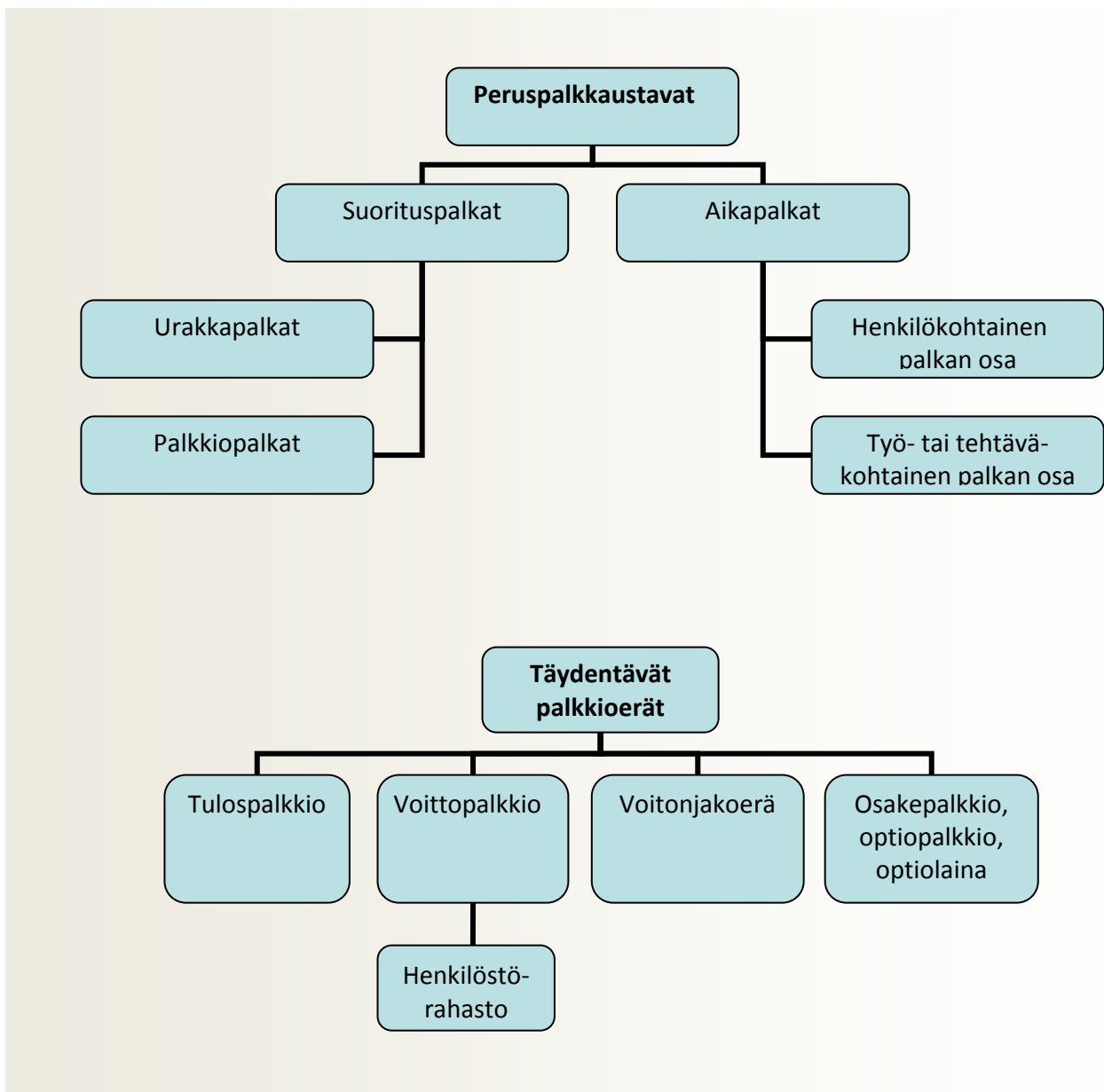
- suora urakka
- osaurakka
- palkkiopalkkaus.

Yhteistä näille palkkausmuodoille on, että ne perustuvat kokonaan tai osittain työn tulokseen eli siihen mitä saadaan aikaan. Jokin työsaavutukseen liittyvä tekijä vaikuttaa välittömästi siihen, mitä saadaan aikaan. Työsaavutukselle asetetaan normi, johon työsaavutusta verrataan, urakkapalkkauksessa työmäärän perusteella ja palkkiopalkkauksessa työ- tai tuotantotuloksen perusteella.

Työehtosopimuksen sisältämille suorituspalkkaustavoille on yhteistä, että työntekijä yksin tai ryhmässä vaikuttaa suoraan siihen, mitä saadaan aikaan, kun taas työehtosopimuksen ulkopuolelle jäävät täydentävät palkkioerät on sidottu yrityksen tulokseen tai voittoon.

Aika- ja suorituspalkkaus ovat peruspalkkaustapoja; täydentäviä palkkioeriä ovat esimerkiksi tulospalkkiot, voittopalkkiot ja muut voitonjakoerät.

Peruspalkkaustapoja ja täydentäviä palkkioeriä voidaan kuvata seuraavasti:



Kuvio 1. Lähde: TT-SAK (muokattu)

3. TYÖN VAATIVUUS JA TYÖNLUOKITUS

Kivipohjaisen rakennustuoteteollisuuden aikapalkkausjärjestelmä perustuu työnvaativuuden arviointiin. Palkkausjärjestelmän mukaan vaativammasta työstä maksetaan parempi palkka kuin vähemmän vaativasta työstä.

Ohje:

Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus ja työnluokitus luo työmotivaatiota ja - tyytyväisyyttä sekä hyviä työsuorituksia. Työnluokituksessa keskeistä on tehtäväsisältö eikä työn tai tehtävän nimike taikka se, kuka tehtävää hoitaa. Työtä on tarkasteltava ja arvioitava kokonaisuutena; samaa vaativuutta edustavien tehtävien tulee olla samassa vaativuusluokassa. Arviointi ja luokitus tulee olla avointa, ymmärrettävää ja helppoa suorittaa; tämä edellyttää tehtävien hyvää tuntemusta ja yhteistyötä.

Työn vaativuutta arvioitaessa käytetään perusteina:

1. työn edellyttämää kokemusta ja koulutusta
2. työn tekijälleen asettamaa vastuuta
3. työolosuhteita

Edellä mainittujen tekijöiden perusteella työt luokitellaan vaativuutensa mukaiseen järjestykseen ts. töiden vaativuusryhmittely perustuu työnluokitusjärjestelmään.

3.1. Perustaso

Järjestelmää käytettäessä määritetään luokituksessa ensin työn **perustaso**, joka saadaan arvioimalla työn edellyttämä koulutus ja kokemus sekä vastuu järjestelmässä olevan perustasomäärittelyn avulla.

3.2. Olosuhdetaso

Tämän jälkeen määritetään työn **olosuhdetaso** käyttäen järjestelmässä olevaa olosuhdetasomäärittelyä. Olosuhdetasoja on neljä, jotka on järjestelmässä pisteytetty. Työolosuhteilla tarkoitetaan järjestelmässä niitä työpaikalla esiintyviä haittatekijöitä, jotka johtuvat

1. työn raskaudesta
2. työn yksitoikkoisuudesta
3. työn sidonnaisuudesta
4. muista olosuhteista, mm.
 - melusta
 - lämpötilasta
 - likaisuudesta
 - ilman epäpuhtauksista (esim. pöly)

Olosuhdetaso määritetään työolosuhteista muodostuvan kokonaishaitan perusteella. Kokonaishaitan syntymiseen riittää kahden haittatekijän esiintyminen ao. työssä.

Kokonaishaitta on olemassa esim., jos työ on raskasta ja sidottua (1. työn raskaus ja 3. työn sidonnaisuus) tai esim., jos työ on yksitoikkoista ja siinä esiintyy muita olosuhteita (2. työn yksitoikkoisuus ja 4. muut olosuhteet: melu, lämpötila, likaisuus jne.)

Ohje

Esimerkiksi kuulosuojainten käyttö yli puolet työajasta ja työpaikan vetoisuus yhtäaikaaisesti edustavat olosuhdetasoa 1; jos edellä mainittuun työhön kuuluu myös työn raskaus, se voi edustaa olosuhdetasoa 2.

Työn **vaativuustaso** saadaan laskemalla yhteen perustaso ja olosuhdetaso.

4. TYÖNKUVAUKSET

Järjestelmää käytettäessä on työpaikan jokaisesta työstä laadittava kirjallinen työnkuvaus, joka on tehtävä sellaisella tarkkuudella, että jälkepäin voidaan todeta työssä tapahtuneet muutokset. Samalla varmistetaan järjestelmän yhdenmukainen soveltaminen työpaikalla.

Työnkuvauksen laatii luvussa 4 kuvattu yrityksen luokitustyöryhmä, joka kuulee kyseistä työntekijää ja esimiestä.

Työryhmä voi antaa työnkuvauksen tekemisen muillekin, mutta työryhmä tarkastaa ja hyväksyy tehdyt työnkuvaukset.

Työnkuvaus tulee laatia siten, että siitä ilmenee

1. lyhyt tehtävänkuvaus
2. työn edellyttämä koulutus ja kokemus
3. työn edellyttämä vastuu
 - häiriöalttius ja häiriöiden vaikutus muuhun tuotantoon
 - oma-aloitteisuus, harkintakyky, itsenäiset päätökset
 - valppaus ja tarkkaavaisuus
4. työolosuhteet
 - työn raskaus
 - yksitoikkoisuus
 - sidonnaisuus
 - muut olosuhteet

Työnkuvausta laadittaessa käytetään liittojen välisessä palkkatyöryhmässä hyväksyttyä työnkuvauslomaketta, joka on tämän oppaan liitteenä.

Ohje:

Yrityksen eri tehtävistä laadittavien työnkuvauksen pitää olla vertailukelpoisia. Työnkuvaukseen sisällytetään kyseisen työn olennaiset osatekijät ja ominaispiirteet, mutta ei liikaa yksityiskohtia.

5. LUOKITUSTYÖRYHMÄ JA SEN TEHTÄVÄT

Toimipaikkakohtaisesti valitaan luokitustyöryhmä, jonka tehtävänä on luokitella toimipaikan työt niiden vaativuuden mukaisesti. Työryhmään kuuluu yhtä monta työnantajan ja työntekijän edustajaa (esimerkiksi 2 + 2) ja työryhmän tulee kaikissa päätöksissään olla yksimielinen.

Ohje:

Yrityksen luokitustyöryhmä voi olla eri tyyppisissä yrityksissä tai toimipaikoissa erilainen. Joissakin voi olla aina osin vakiojäseninen ryhmä ja joissakin osa jäsenistä voi olla vaihtuvia. Luokitustyöryhmän toiminnan tulee olla kaikissa yrityksissä koordinoitua kokoonpanosta riippumatta, niin että luokitustyön yhtenäisyys taataan.

Luokitustyöryhmän tehtävät:

1. Laaditaan työnkuvaukset
2. Määritetään perustasot
3. Määritetään olosuhdetasot
4. Määritetään vaativuusluokat
5. Järjestelmän ylläpito

Ohje:

Vaativuusluokitustyötä helpottaa, jos työorganisaation keskeisistä, tyypillisistä töistä laadittuja työnkuvauksia käytetään vertailtaessa työn vaativuutta eri yksiköissä ja eri töissä. Luokitustyöryhmä valitsee yhdessä riittävän määrän helposti luokitettavia, eri vaativuutta edustavia ns. avaintehtäviä, joiden avulla pyritään löytämään vähiten vaativa, keskimääräistä vaativuutta edustava ja vaativin tehtävä. Nämä tehtävät luokitetaan ensin ja sitten luokitetaan muut tehtävät verraten niitä avaintehtäviin.

Vaativuusryhmittely on tarkistettava, silloin kun tehtävän sisältö oleellisesti muuttuu.

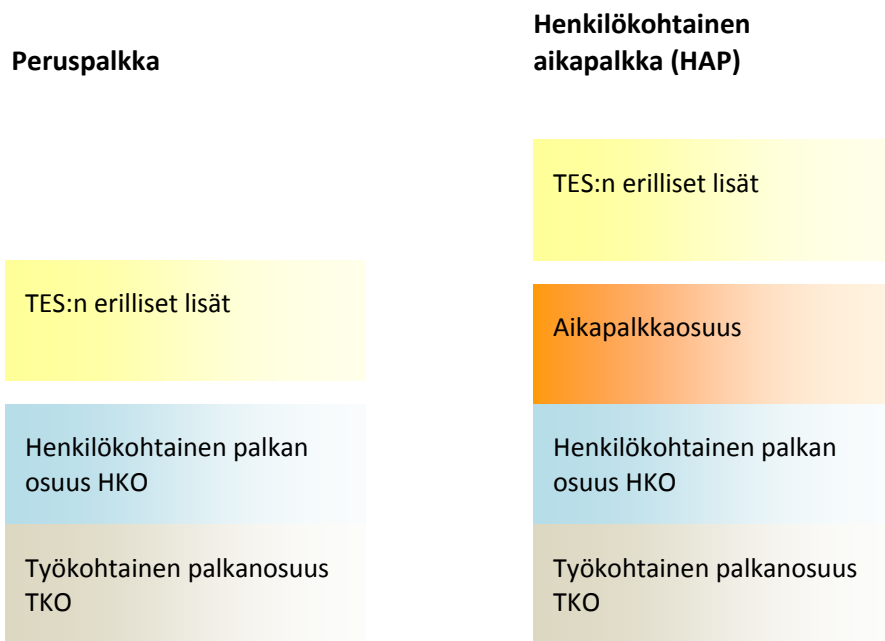
Töiden vaativuusryhmittely on jatkuvasti pidettävä ajan tasalla.

Yrityksen luokitustyöryhmä kokoontuu vähintään kerran vuodessa tarkastelemaan, onko vaativuusryhmittelyä tarvetta muuttaa.

6. AIKAPALKKAUS

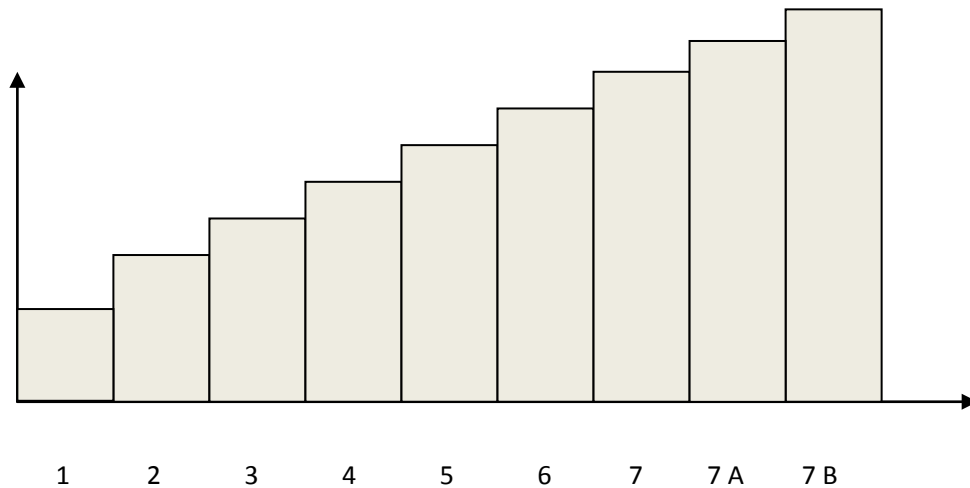
6.1. Aikapalkan määräytyminen

- TKO Palkkausjärjestelmän mukaisessa palkkarakenteessa on **vaativuusluokitukseen perustuva** työkohtainen palkan osuus (TKO), joka määräytyy työntekijän säännönmukaisesti tekemien töiden perusteella ja
- HKO henkilökohtainen palkan osuus (HKO), joka määräytyy työntekijän ammatin hallinnan, säännöllisyyden ja huolellisuuden sekä monipuolisuuden perusteella.
- PP Yhdessä nämä muodostavat työntekijän peruspalkan (PP). Aikapalkassa on
- APO myös aikapalkkaosuus (APO) niissä tapauksissa, joissa palkka on suurempi kuin peruspalkka. Tämän lisäksi maksetaan työehtosopimuksessa sovitut erilliset lisät.



Työnvaativuusluokituksen mukaiset palkat on sovittu porrastettavaksi seuraavalla tavalla:

Työnvaativuusluokituksen mukainen palkan suhteellinen suuruusprosentti



Kuvio 2 Työn vaativuus.

6.2. Työkohtainen palkka

Vaativuusluokitus

Täysi-ikäisten työntekijöiden työkohtaiset palkat (luokkapalkat) määräytyvät vaativuusluokkien mukaan.

Työn vaativuusluokkien mukaisia palkkaryhmiä on seitsemän. Mikäli olosuhdehaitat nostavat vaativuusluokan 7A:ksi tai 7B:ksi, määräytyy näiden vaativuusluokkien työkohtainen palkka seuraavasti:

Mikäli perustasolla 7 esiintyy yksi olosuhdehaitta, käytetään luokkapalkkaa 7A, jonka suuruus on vaativuusluokkien 7. ja 6. välisellä erotuksella korotettu työnvaativuusluokka 7:n palkka. Jos olosuhdehaittoja on kaksi, käytetään luokkapalkkaa 7B, jonka suuruus on edellä mainittu työnvaativuusluokka 7:n palkka korotettuna vaativuusluokkien 7. ja 6. välisen erotuksen kaksinkertaisella määrällä.

6.2.1. Työnvaativuuden perustason määräytyminen

Suorittamiensa töiden vaativuutta perustana pitäen sijoitetaan työntekijät eri vaativuusluokkiin seuraavasti:

Taso	Perustasomääritelmä
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.
3	Työ edellyttää 1-2 kk:n harjaantumista tai vähintään 1 kk:n koulutusta. Häiriöiden vaikutus muuhun tuotantoon on rajoitettu. Omalla harkinnalla on merkitystä työn onnistumiselle, mutta harkintatilanteita ei esiinny jatkuvasti.
4	Työ vaatii vähintään 3 kk:n harjaantumista tai yli 2 kk:n koulutusta. Työssä esiintyvät häiriöt vaikuttavat välittömästi muuhun tuotantoon ja menetysten rahallinen arvo on suuri, josta johtuen valppauden tarve on merkittävä suurimman osan työajasta.
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 tuotannonmenetysten arvo on suuri ja keskeytyksellä voi olla suuri merkitys muuhun tuotantoon.
6	Työ edellyttää vähintään kahden vuoden harjaantumista ko. työssä tai vähintään yhden vuoden ammattikoulutusta. Työssä esiintyvillä häiriöillä on välitön merkitys muulle tuotannolle. Mahdolliset tuotannon menetykset ovat hyvin suuria. Menetysten välttämiseksi työ vaatii tavanomaista suurempaa valppautta.
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.

6.2.2. Työolosuhteet

Olosuhdetaso määritetään perustason määrittämisen 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 erittäin raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy erittäin voimakkaasti työn suoritusta haittaavia olosuhdehaittoja.

6.2.3. Soveltamisohjeet

Perustasot

Tarvittaessa harjaantuminen ja koulutus on arvioitava työn todellisen vaativuuden perusteella eikä sillä hetkellä työtä hoitavan työntekijän saaman koulutuksen ja pätevyyden perusteella. Tarvittavalla harjaantumisella ja koulutuksella tarkoitetaan keskimääräistä aikaa, joka tarvitaan kyseisen työn hallitsemiseen tyydyttävästi. Tällöin ei esimerkiksi edellytetä valmiutta harvoin eteen tulevien tilanteiden tai työnosien hoitamiseksi ilman työnjohdon opastusta. Harjaantumisajaksi lasketaan em. tapauksessa kunkin työnosan vaatimien harjaantumisaikojen summa, ei kalenteriaikaa, joka kuluu ennen kuin kaikki työn osat ovat esiintyneet.

Perustasomääritelmässä esitetyt harjaantumis- ja koulutusaikavaatimukset tarkoittavat sellaista koulutusta, joka kohdistuu nimenomaan kyseessä olevaan työtehtävään. Yleensä tällainen koulutus annetaan perustasojen 1–5 töissä teollisuuslaitoskohtaisesti. Näihin koulutusaikoihin ei tule sisällyttää ns. yleissivistävää koulutusta. Luokitusta tehtäessä on muistettava, että kukin määrittely kuvaa vaativuustasoa ja vain yhden osamäärittelyn yhteensopivuus ko. työnkuvauksen kanssa ei anna aihetta sijoittaa työtä määrätylle perusvaativuustasolle, vaan työnkuvausta on arvosteltava koko vaativuustasomäärittelyssä esitettyyn vaativuustasoon.

Ammattikoulutuksen vaikutusta työn vaativuuteen arvioitaessa on huomioitava, että työn hallitseminen edellyttää työssä tapahtuvaa harjaantumista.

Vastuun huomioiminen luokituksessa tapahtuu toisaalta ohjeistuksen perusteella ja toisaalta häiriöiden vaikutuksella. Vastuun arviointi prosessiluonteisissa tehtävissä ei aina ole yksiselitteinen, joten sen merkitys tulee painottaen huomioida.

Häiriön vaikutuksella muuhun tuotantoon tarkoitetaan vain todella välitöntä vaikutusta. Jos häiriön vaikutusta voidaan tasata välivarastoilla tai muulla tavalla, ei kyseessä ole järjestelmän tarkoittama häiriön välitön vaikutus muuhun tuotantoon.

Uuden työntekijän palkkaa määrättäessä voidaan koulutus- ja harjaantumisajalta käyttää työntekijän sisääntulopalkkana luokkapalkkaa, jota maksetaan ao. luokkapalkkaa yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Käytettäessä ao. luokkapalkkaa alemmaa palkkaa, maksetaan sitä kunnes työntekijä hallitsee ko. työn tyydyttävästi. Harjaantumisajan pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.

Tämän vuoksi tulee ko. ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen. Ohjeellisena harjaantumisaikana, milloin työntekijällä ei ole alalta aikaisempaa kokemusta tai koulutusta, voidaan pitää luokkamääritelmässä mainittuja aikoja.

Mikäli työntekijä toimii työnopastajana oman työnsä ohella, sovitaan siitä maksettavasta korvauksesta erikseen. Tällä määräyksellä ei muuteta työnopastuksesta yrityksessä sovittua käytäntöä.

Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan niitä työpaikalla esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta ja olosuhteista; esim. melusta, lämpötilasta, likaisuudesta ja ilman epäpuhtauksista.

Olosuhdetason määrittäminen tapahtuu työolosuhteista aiheutuvan kokonaishaitan perusteella ja tätä kokonaishaittaa määritettäessä riittää kahden haittatekijän esiintyminen kokonaishaitan syntymiseen.

Työssä katsotaan esiintyvän häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja silloin, kun työntekijä joutuu suojautumaan yhdellä tai useammalla henkilökohtaisella suojavälineellä yli puolet työajasta.

Vaativuustaso

Työn vaativuustaso muodostuu laskemalla yhteen perus- ja olosuhdetasot.

6.2.4. Hinnoittelu

Hinnoiteltaessa töitä, jotka kuuluvat 7. Työnvaativuusluokkaan tai siitä ylöspäin, käytetään hinnoitteluperusteena työnvaativuusluokka 7:n palkkaa.

6.3. Henkilökohtainen palkka

Täysin työkykyiselle 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

Ohje:

Henkilökohtainen palkanosuus HKO määritellään 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Työkohtainen palkka (TKO)

Työntekijän työkohtainen palkka määritetään vaativuusluokitusta käyttäen hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella.

Henkilökohtaisen palkan osuus (HKO)

Henkilökohtainen osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella, joita ovat ammatin hallinta, säännöllisyys ja huolellisuus sekä monipuolisuus.

Henkilökohtainen palkanosuus on enintään 20 % työntekijän työkohtaisesta palkasta (TKO).

Peruspalkka (PP)

Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkanosuus työntekijän työkohtaiseen palkkaan.

6.3.1. Pätevydenarviointijärjestelmä

Pätevydenarviointijärjestelmä on tarkoitettu kivipohjaisen rakennustuoteteollisuuden tuotantotehtävissä työskenteleville työntekijöille.

Luokitusohjeet

Työnantaja määrittää työntekijälle henkilökohtaisen palkanosan HKOn joka voi olla enintään 20 % vaativuusluokituksen perusteella määritettävästä työkohtaisesta palkasta.

Mikäli työntekijä on suorittanut oman alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, tämä otetaan huomioon arvioitaessa hänen henkilökohtaista palkanosuuttaan.

Työehtosopimuskorotusten yhteydessä työnantajan mahdollisesti määrittämä henkilökohtainen palkanosa ei leikkaudu.

Pätevydenarviointijärjestelmän käyttöönoton yhteydessä luokitetaan kaikki työssä olevat työntekijät.

Uusien työntekijöiden pätevydenarviointi tehdään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Uuden työntekijän henkilökohtainen palkanosuus voi olla 0 % vain pätevyden arviointiin asti.

Järjestelmän mukainen pätevyys tarkistetaan kerran vuodessa. Tarkistuksen mahdollisesti aiheuttama muutos ao. työntekijän pätevydenluokituksessa tulee huomioida työntekijän henkilökohtaisessa tai peruspalkassa.

Ohje:

Mikäli uudelle työntekijälle on ennen pätevyden arviointia maksettu työkohtaisen palkan (TKO) lisäksi aikapalkkaosuutta (APO), voi määriteltävä henkilökohtainen palkanosuus (HKO) leikata maksettua aikapalkkaosuutta.

Järjestelmän arvostustekijät

I Ammatin hallinta

- ammattitiedot
- harkintakyky
- työtaito/työn laatu

II Säännöllisyys ja huolellisuus

- säännöllisyys
- täsmällisyys
- huolellisuus
- turvallisuus

III Monipuolisuus

- käyttökelpoisuus

Pätevyyspisteitä annetaan eri arvostustekijöistä seuraavasti:

I	AMMATIN HALLINTA	PISTEET
1	Työntekijällä on riittävästi tietoa ammatin hallitsemiseksi, mutta tarvitsee opastusta käyttäkseen omaa harkintaansa itsenäisten ratkaisujen tekemiseen. Työn laatu ei aina ole riittävä ja laatunormien saavuttamisessa on joskus vaikeuksia.	0
2	Työntekijä hallitsee ammattiin kuuluvat tiedot tyydyttävästi ja pystyy käyttämään jossakin määrin omaa harkintaansa itsenäisten ratkaisujen tekemiseen. Työn laatu on yleensä riittävä ja laatunormien saavuttamisessa on vain harvoin vaikeuksia.	1
3	Työntekijä hallitsee ammattiin kuuluvat tiedot hyvin ja pystyy yleensä käyttämään omaa harkintaansa oikeiden ratkaisujen tekemiseen. Työn laatu on jatkuvasti riittävä ja vastaa annettuja laatunormeja.	2
4	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.	3

II	SÄÄNNÖLLISYYS JA HUOLELLISUUS	PISTEET
1	Työntekijä noudattaa työaikoja tyydyttävästi ja on työn ajoituksen suhteen useimmiten täsmällinen. Työpaikka ja työvälineet on välttävästi hoidettu. Työ- ja turvallisuusohjeita noudatetaan.	0
2	Työntekijä on yleensä työaikojen ja työn ajoituksen suhteen täsmällinen. Työpaikka ja työvälineet on tyydyttävästi hoidettu. Työ- ja työturvallisuusohjeita noudatetaan.	1
3	Työntekijä on työaikojen ja työn ajoituksen suhteen täsmällinen. Työpaikka ja työvälineet ovat yleensä hyvässä kunnossa. Työ- ja turvallisuusohjeita noudatetaan täsmällisesti.	2
4	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.	3

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

Pätevydenarviointijärjestelmän soveltamisohjeet

Henkilökohtainen palkanosuus, joka on 0–20 % työkohtaisesta palkasta voidaan määritellä heti uuden työntekijän työsuhteen alettua, mutta se on määriteltävä koeajan tai ellei koeaikaa ole, viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Henkilökohtainen palkanosuus voi olla 0 % ainoastaan mainitun neljän kuukauden ajan.

Henkilökohtaisen palkanosuuden määrittämisessä käytetään arvostustekijöinä ainoastaan työntekijän

- I. Ammatin hallintaa
- II. Säännöllisyyttä ja huolellisuutta sekä
- III. Monipuolisuutta

Näitä arvostustekijöitä käytetään pätevydenarviointijärjestelmästä ilmenevällä tavalla ja ne pisteytetään siten kuin arviointijärjestelmässä on todettu.

Kullakin arvostustekijällä on oma painoarvonsa ja liittojen välillä on sovittu arvostustekijöiden **ohjeellisiksi** painoarvoiksi seuraavat prosenttimäärät:

ammatin hallinta	40 %
säännöllisyys ja huolellisuus	20 %
monipuolisuus	40 %

Mikäli paikallisessa luokitustyöryhmässä päädytään toisenlaisiin painoarvoihin, voidaan edellä mainittuja painoarvoja muuttaa.

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Pätevyden arviointijärjestelmä käydään läpi työpaikalla ja työnantaja selvittää henkilökohtaisen palkanosan määrittämisperusteet niille työntekijöille, jotka sitä haluavat.

Työntekijän henkilökohtaisen palkanosuuden tulee vastata hänen ammatin hallintaansa, säännöllisyyttään ja huolellisuuttaan sekä monipuolisuuttaan. Henkilökohtainen palkanosuus tarkistetaan kerran vuodessa tapahtuvissa uudelleenmäärittelyissä, jolloin se voi säilyä ennallaan tai muuttua.

Työpaikan pääluottamusmiehellä on oikeus saada tietoonsa henkilökohtaisten palkanosuuksien keskiarvo sellaisilta työsastoilta, joilla työskentelee vähintään kuusi työntekijää.

Henkilökohtainen palkanosuus ja siirto toiseen työhön

Työntekijän henkilökohtainen palkanosuus (HKO %) ei laske silloin, kun hän siirtyy sellaiseen työhön, joka on alemmassa työnvaativuusluokassa.

Toisaalta, jos työntekijä siirtyy sellaiseen työhön, joka on ylemmässä työnvaativuusluokassa, tulee hänen pätevyytensä luokitella uudelleen ja tällöin voi henkilökohtainen palkanosuus (HKO %) laskea. Tällaisessa tapauksessa henkilökohtainen palkanosuusprosentti nousee entiseen tasoonsa sen jälkeen, kun työntekijä hallitsee tyydyttävästi uuden työnsä.

Siirtojen yhteydessä tulee huomioida työehtosopimuksen siirtomääräykset.

Pätevydenarviointijärjestelmän käyttäminen

OSA-ALUE		ALAJAKO			
		1	2	3	4
		PISTEET			
I	Ammatinhallinta	0	1	2	3
II	Säännöllisyys ja huolellisuus	0	1	2	3
III	Monipuolisuus	0	1	2	3
SOVELLUTUS					
Yrityksissä A ja B osa-alueet saavat seuraavat painoarvot:					
		A	B		
I	Ammatinhallinta	40 %	50 %		
II	Säännöllisyys ja huolellisuus	20 %	15 %		
III	Monipuolisuus	<u>40 %</u>	<u>35 %</u>		
		100 %	100 %		
Yrityksen A työntekijä NN saa työnjohtajaltaan seuraavat pätevyyspisteet eri osa-alueilta:					
I	2				
II	1				
III	2				

Yrityksen pätevyyden eri osa-alueille antamien painoarvojen perusteella NN:n henkilökohtainen palkanosuus (HKO %) muodostuu seuraavasti:

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

Yrityksen B työntekijä MM saa työnjohtajaltaan samat pätevyyspisteet kuin NN yrityksessä A:

I 2

II 1

III 2

Yrityksessä B annettujen painoarvojen perusteella MM:n henkilökohtainen palkanosuus (HKO %) muodostuu seuraavasti:

$$20 \times \frac{(50 \times 2 + 15 \times 1 + 35 \times 2)}{3 \times 100} = 12,3 \% = 12 \%$$

7. SUORITUSPALKKAUS

Suorituspalkkoja ovat urakka- ja palkkiopalkat. Näissä palkkausmuodoissa palkan suuruuteen vaikuttavat välittömästi työsaavutukset. Työsaavutuksille asetetaan normi, johon todellista työsaavutusta verrataan. Palkka muodostuu sen mukaan, joko osittain tai kokonaan. Urakkapalkkausta käytettäessä saavutusta mitataan työmäärän perusteella, palkkiopalkkausta käytettäessä työ- tai tuotantotuloksen mukaan. Saavutettavia tavoitteita voidaan asettaa useampia kuin yksi.

Käyttämällä työntekijöitä kannustavaa ja motivoivaa suorituspalkkausta yritys saavuttaa paremman tuottavuuden toiminnassaan. Tämä edellyttää, että työnantaja ja työntekijä tuntevat käytetyn suorituspalkkauksen muodostumisen ja sen laskentatavan. Tämä edellyttää molempien osapuolten edustajien perehdyttämistä ja jatkuvaa informoimista.

Liian monimutkaisen suorituspalkkauksen muodostamista on syytä välttää.

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 13 §:ssä on sovittu suorituspalkkauksen (suoran urakan, osaurakan ja palkkiopalkkauksen) hinnoitteluperusteista.

7.1. Suora urakka

Suora urakka on palkkaustapa, jossa koko palkka riippuu välittömästi ja yksinomaan työmäärästä. Tietystä työmäärästä maksetaan sovittu rahamäärä.

Yksikköhinta lasketaan seuraavasti:

$$U = T \times R$$

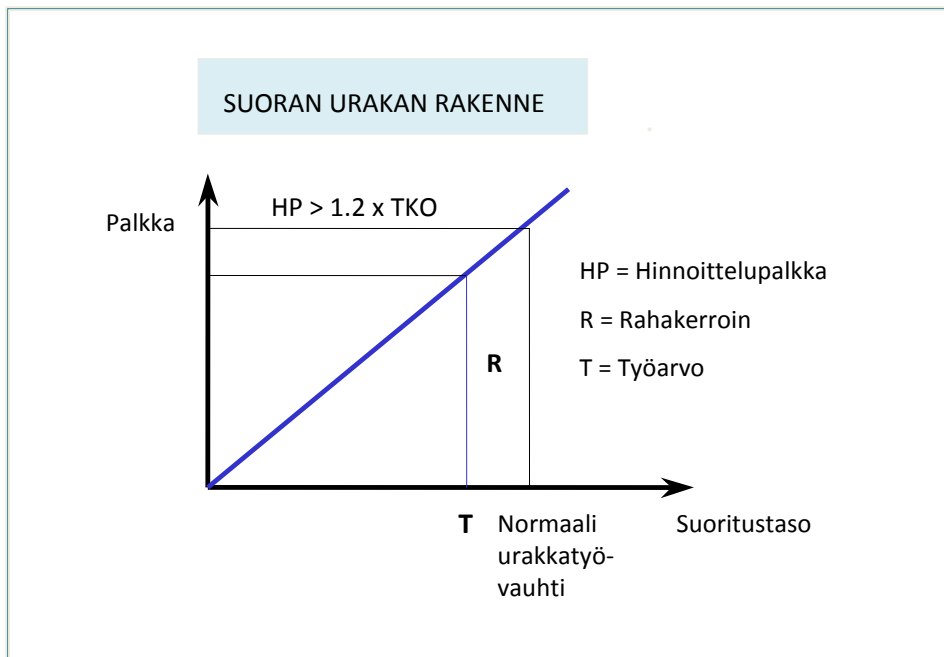
U on yksikköhinta (urakkahinta)

T on työarvo

R on rahakerroin

Palkka = suoritustaso x rahakerroin

$$\text{Suoritustaso} = \frac{\text{työarvo}}{\text{toteutunut aika}}$$



Kuvio 3. Suoran urakan rakenne

Urakka-ansio on rahakerrointa suurempi, koska urakkatyössä suoritustaso on normaalisuoritustasoa korkeampi.

Työkohtaisuusperiaatteesta johtuen yksikköhinta ei riipu työtä tekevistä henkilöstä. Samaakin työtä tekeville henkilöillä palkat vaihtelevat, jos heidän työmääränsä vaihtelevat.

Työehtosopimuksen 13 §:n 2 kohdan mukaan hinnoittelun on oltava suorassa urakassa sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa suuremmaksi ja kasvaa työnsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

7.2. Osaurakka

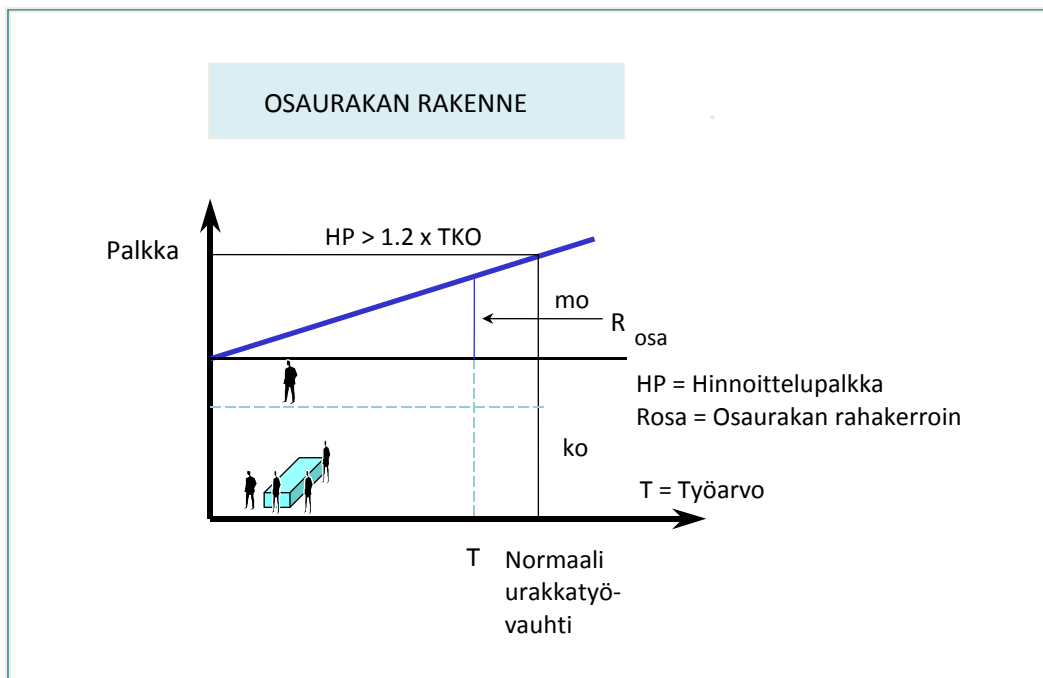
Osaurakassa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana.

Osaurakka on suoraa urakkaa käyttökelpoisempi suorituspalkkaustapa silloin, kun työntekijästä riippumattomat tekijät vaikuttavat suoritustasoon (ns. menetelmähajonta). Esimerkiksi raaka-aineen laatu ja työolosuhteet voivat olla näitä tekijöitä kuitenkin niin, että nämä tekijät vaikuttavat urakka-ansion vaihteluun hyväksyttävissä rajoissa. Mikäli työn menetelmähajonta on suuri, ansiohajontaa vaimennetaan suurentamalla osa-urakan kiinteää osaa.

Osa- eli sekaurakka on palkkaustapa, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia ansio nousee 20 % hinnoitteluperustetta korkeammaksi. Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa (työehtosopimuksen 13 § 3.kohta).

Palkka = kiinteä osuus + suoritustaso x osaurakan rahakerroin

$$\text{Suoritustaso} = \frac{\text{työarvo}}{\text{toteutunut aika}}$$



Kuvio 4. Osaurakan rakenne

Rakenne-esimerkkejä

1	Kiinteä osuus	75 %
	Muuttuva osuus	25 %
2	Kiinteä osuus	50 %
	Muuttuva osuus	50 %

Palkan kiinteä osuus saadaan kertomalla hinnoittelupalkka kiinteän osuuden prosenttilukua vastaavalla kertoimella.

Palkan kiinteä osuus voi olla joko työkohtainen tai työ- ja henkilökohtainen.

Palkan muuttuva osuus saadaan kertomalla hinnoittelupalkka muuttuvan osuuden prosenttilukua vastaavalla kertoimella.

Hinnoittelupalkka, joka vastaa suoritustasoa 1,20, on vähintään 1,20 x työn työkohtainen palkka (TKO).

Työehtosopimuksen 13 §:n 3 kohdan mukaan osa- eli sekaurakka on hinnoiteltava siten, että työsuorituksen ja työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia ansio nousee 20 % hinnoitteluperustetta korkeammaksi. Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

Mikäli tehdään satunnaisia urakatöitä, sovitaan urakkahinnasta työehtosopimuksen 13 §:n 1 kohdassa mainitun periaatteen pohjalta ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa.

Urakan määrä ilmoitetaan yksikköhinnan määrittelyn perustana olevina yksiköinä esim. kpl, kg, m², m³, jne. Urakka voidaan sopia päättyväksi myös tietyn ajan kuluttua tai työvuoron päättyessä.

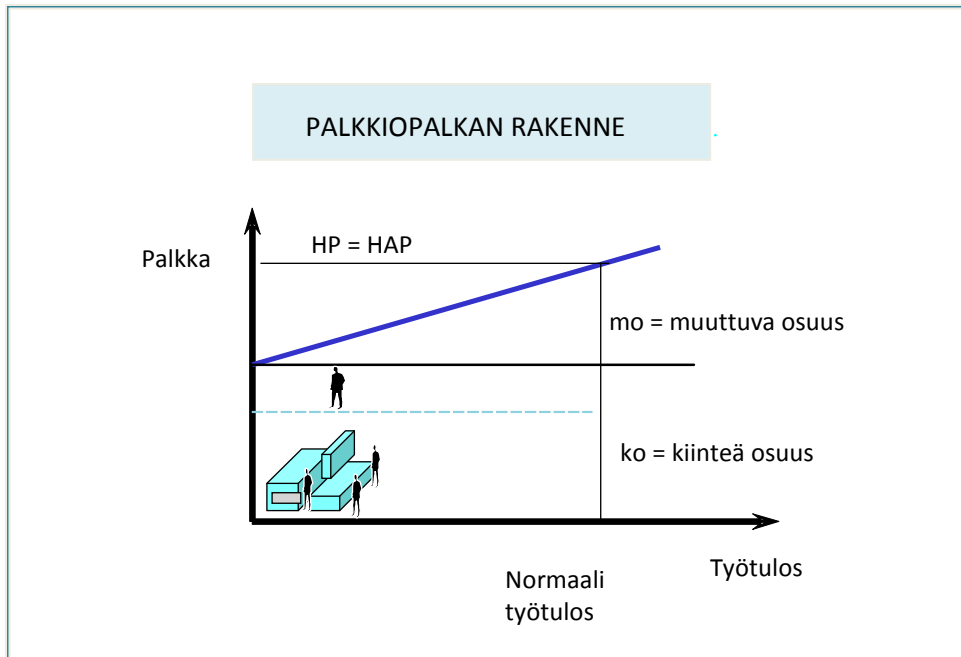
7.3. Palkkiopalkka

Palkkiopalkka on palkkaustapa, jossa on kiinteä osuus ja työtuloksesta riippuva, muuttuva palkkio-osuus. Tätä palkkaustapaa käytettäessä työntekijä voi vaikuttaa työsaavutukseensa fyysisen työponnistuksensa lisäksi tai sen sijasta monin tavoin. Palkkiopalkkauksessa normia ei siis määritellä työmäärän avulla; se sidotaan yleensä tuotannolliseen tulokseen.

Palkkio-osuuden suuruus voi määräytyä tuotannon määrän, laadun tai jonkun muun tulostekijän perusteella taikka niiden yhdistelmänä. Palkkiopalkkausmuotoja ovat esim. tuotantopalkkio tai tuotantolisä.

Palkkiopalkan kiinteä osuus voi olla työkohtainen tai työ- ja henkilökohtainen.

Palkka = kiinteä osuus + palkkio



Kuvio 5. Palkkiopalkan rakenne

Työehtosopimuksen 13 §:n mukaan palkkiopalkkausta voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtulos (esim. tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus) riippuu työntekijän tai työryhmän työtaidosta, tarkkaavaisuudesta tai muusta sellaisesta tekijästä.

Palkkiopalkan hinnoittelussa noudatetaan soveltuvin osin työehtosopimuksen 13 §:n määräyksiä ottaen huomioon palkkio-osuuden laskentakausi.

Tämän oppaan kuvioiden 3–5 pohjana on ollut MET/ML:n laatimat kuviot. Kuvioissa kuvataan henkilöhahmoilla yksikön ja ryhmän palkkausta.

Suorituspalkkausta kuvataan monipuolisesti SAK-TT:n kirjan Teollisuuden palkkausjärjestelmät sivuilla 40–45 ja 66–76.

8. ERILLISET LISÄT

Erillisiä lisiä koskevat määräykset ja määrät ovat TES:n 14 §:ssä.

Palkkausjärjestelmä tuntee paikallisesti sovittavan **poikkeuksellisten olosuhteiden lisän**, joka maksetaan sellaisista yleensä harvemmin esiintyvistä ja poikkeuksellisissa olosuhteissa tehtävistä töistä, joita ei sen johdosta ole voitu huomioida olosuhdetasoa määriteltäessä.

Lisää koskeva TES:n määräys on seuraava:

Paikallisesti määritettävää poikkeuksellisten olosuhteiden lisää voidaan maksaa tapauksissa, joissa työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä huononnusta tai heikentymistä eikä sitä ole muutoin huomioitu palkkauksessa.

Ohje

Poikkeuksellisten olosuhteiden lisän käytöstä esimerkkinä voidaan mainita siilojen sisäpuolinen työ ja nosturin puomilla tehtävä korjaustyö, joita ei ole otettu huomioon työnluokituksessa.

Ilta- ja yövuorossa maksetaan vuoron mukaiset **vuorotyölisät**.

Klo 16 jälkeen tehdystä työstä maksetaan **iltavuorolisää** ja kello 23.00-06.00 välillä tehdystä työstä **yövuorolisää** vastaava korvaus, vaikka työ ei ole vuorotyötä, mikäli se ei ole yli- tai hätätyötä. Tämä ei kuitenkaan koske tapauksia, joissa työntekijän työvuoro päättyy viimeistään klo 17.

Umpikaivoksissa sekä vähintään 30 metrin etäisyydellä kallion ulkoaukosta tehtävissä koetunnelin tai kalliosuojien valmistukseen kuuluvissa kaivostöissä maksetaan erillistä **kaivoslisää**. Aikaisemman käytännön mukaisesti sisältyy ko. korvaukseen pölylisä.

Palkkausjärjestelmään kuuluu myös yhdenjaksoiseen palveluksessaoloaikaan sidottu ja tehdyttä työtunnilta maksettava **palvelusaikalisä**.

Työsuhteen kestäessä suoritettu varusmiespalvelus, pidetty opintovapaa tai vuorotteluvapaa tms. eivät katkaise palveluksessaoloajan yhdenjaksoisuutta, vaikka niihin käytettyä aikaa ei oteta huomioon palveluksessaoloajan pituudessa.

9. SOVELLUTUSOHJE TYÖEHTOSOPIMUSKOROTUSTEN TOTEUTTAMISEKSI

9.1. Palkkojen korotukset

Tässä sovellutusohjeessa on esimerkkeinä käytetty 4. työnvaativuusluokassa olevaa työtä ja II paikkakuntakalleusluokan mukaisia esimerkinomaisia TES:n vanhoja ja uusia työkohtaisia palkkoja.

Esimerkki:

Palkankorotus toteutetaan liittojen sopimasta ajankohdasta lukien.

Palkkojen yleiskorotus on esimerkiksi

33 senttiä, kuitenkin vähintään 2,8 % tunnilta

Suorien urakoiden osalta korotus toteutetaan siten, että urakkahintoja korotetaan yleiskorotuksella, joka muutetaan prosentuaaliseksi hinnoittelun korotukseksi.

Palkkojen yleiskorotusten lisäksi on tarkistettava, että näin korotetut palkat täyttävät samoista ajankohdista voimaan tulevien uusien työnvaativuusluokan mukaisten palkkojen ("taulukkopalkkojen") vaatimukset.

Osaurakoita ja suoria urakoita korotettaessa ja hinnoitteluja tarkistettaessa käytetään ao. osaurakan tai suoran urakan edellistä tiedossa olevaa keskimääräistä tuntiansiota.

9.2. Aikapalkkojen korotukset

9.2.1. Peruspalkan (PP) korotus

Työntekijälle maksettava peruspalkka, joka muodostuu työkohtaisesta palkanosuudesta (TKO) ja henkilökohtaisesta palkanosuudesta (HKO) korotetaan seuraavasti:

4 vl	vanha PP	uusi PP
TKO	722	769
HKO 10 %	<u>72</u>	<u>77</u>
	794	846

9.2.2. Henkilökohtaisen aikapalkan (HAP) korotus

Työntekijälle maksettava henkilökohtainen aikapalkka (HAP) muodostuu työkohtaisesta palkanosuudesta (TKO), henkilökohtaisesta palkanosuudesta (HKO) ja aikapalkkaosuudesta (APO). Henkilökohtaista aikapalkkaa korotetaan yleiskorotuksella (esimerkissä mainittu 33 s, kuitenkin vähintään 2,8 %), minkä jälkeen tarkistetaan, että korotettu palkka täyttää uuden työkohtaisen palkanosuuden ja henkilökohtaisen palkanosuuden vaatimukset. Aikapalkkaosuus (APO) voi tällöin pienentyä.

4 vl	vanha HAP	uusi HAP
TKO	1075	1087
HKO 10 %	108	109
APO	<u>130</u>	<u>150</u>
	1313	+(33 s) = 1346

9.3. Suorituspalkkojen korotukset

9.3.1. Suorat urakat

Palkankorotusten voimaantuloajankohdasta lukien korotetaan tuolloin käytössä olevia suorien urakoiden hinnoitteluja yleiskorotuksella, joka muutetaan %-korotukseksi.

Korotetusta hinnoittelusta tarkistetaan, että sen antama urakka-ansio täyttää työehtosopimuksen 13 §:n 1. kohdan hinnoitteluvaatimukset.

Esimerkki

Edellinen tiedossa oleva urakkatyön keskimääräinen ansio tunnissa on 15 €/h.

Hinnoitteluprosentti on $100 \times 33 \div 15 \text{ €} = 2,2 \%$

Uusi laskennallinen ansio on $1,03 \times 15 \text{ €} = 15,45 \text{ €/h}$

Tarkistus: 4 vl = 1087
 1,2 x 1087 = 1304

Uusi laskennallinen ansio on suurempi kuin työehtosopimuksen hinnoitteluvaatimuksen mukainen palkka 13,04 €, joten uusi 2,2 %:lla korotettu hinnoittelu otetaan käyttöön.

9.3.2. Osaurakat

Osaurakoissa palkankorotus voidaan toteuttaa korottamalla vain palkan kiinteää osaa tai vain palkan liikkuvaa osaa tai korottamalla molempia siten, että ansioon saadaan esimerkissä mainittu 33 sentin korotus tunnilta.

Lisäksi on näin korotetusta ansiosta tarkistettava, että se täyttää työehtosopimuksen 13 §:n 1. kohdan hinnoitteluvaatimuksen.

Esimerkki:

Osauran edellinen tiedossa oleva keskimääräinen ansio tunnissa on 15 €/h, josta kiinteä palkanosa on 11 €/h ja suoritusosuus on 4 €/h.

Ellei palkankorotuksesta päästä sopimukseen, se toteutetaan korottamalla kiinteää palkanosaa ja suoritusosuutta niiden suhteessa tiedossa olevaan keskimääräiseen ansioon 14 €/h eli kiinteää palkanosaa 24 senttiä ja suoritusosuutta 9 senttiä.

$$(1100 \text{ s} \div 1500 \text{ s}) \times 33 \text{ s} = 24 \text{ s} \text{ ja } (400 \text{ s} \div 1500 \text{ s}) \times 33 \text{ s} = 9 \text{ s}$$

4 vl/	vanha KTA		laskennallinen uusi ansio
kiinteä osa	1100	+ 24 s	1124 s
suoritusosuus	<u>400</u>	+ 9 s	<u>409 s</u>
	1500		1533 s

Palkkio-osan korotuksen toteutus:

$$(100 \times 9 \text{ s}) \div 400 \text{ s} = 2,3 \%$$

Palkkion hinnoitteluperusteita korotetaan 2,3 %:lla.

Tarkistus: $1,2 \times 1087 = 13,04 \text{ €/h}$, joten uusi laskennallinen ansio $15,33 \text{ €/h}$ täyttää työehtosopimuksen hinnoitteluvaatimuksen.

10. PALKKAUSTA KOSKEVAT ERIMIELISYYDET

Työehtosopimuksen sisältämien palkkaustapojen ja palkkausjärjestelmän käyttöön liittyvät erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän mukaisesti.

Erimielisyysasiassa on pyrittävä sovintoon työpaikalla neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Ellei sovintoon päästä, erimielisyys siirretään liittojen ratkaistavaksi.

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS	
Yritys	Työ tai tehtävä	Pvm	
Osasto	Työn nro	Laatinut	
Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)			
Työolosuhteet			
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro	<input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro	<input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro	<input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Laatta Ab	Työ tai tehtävä Massanvalmistus	Pvm
Osasto Massaosasto	Työn nro 111	Laatinut MM, MN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Tehtävänä on valmistaa massoja työnjohtajan antamien ohjeiden mukaan. Valmistus tapahtuu täyttöjen annosteluissa prosessiautomaattilaitteistolla (talvisin suurimmaksi osaksi käsitäyttöillä, joka vaatii erikoisjärjestelyjä savivarastonhoitajan kanssa ja suurta huolellisuutta sekä tarkkaavaisuutta työskentelyssä). Massanvalmistus vaatii työntekijältä hyvää prosessin ja käyttölaitteiston tuntemusta, jotta vältetään taloudellisilta menetyksiltä. Seulonnat, pumppauksien valvonta, myllyjen ja liettimien laskut sekä valmistelutyöt, näytteiden otot ja seula-analyyysien suoritukset shamottimyllyistä. Tähän sisältyy myös pienehköjä korjauksia (pumpun vaihtoja, putkien aukaisuja yms.). Tuotannon siivoukset kuuluvat myös massanvalmistajan työhön.</p> <p>Työhön tarvittavat tiedot saadaan noin 1 kk:n opastuksella, mutta itsenäiseen työskentelyyn työntekijä pystyy noin 6 kk:n harjaantumisen jälkeen.</p> <p>Tuotantokatkokset osastolla aiheuttavat melko nopeasti katkoksia puristimille. Työt suoritetaan itsenäisesti työnjohdon yleis- ja päiväkohtaisten ohjeiden mukaan, itsenäistä päätöksentekoa ja harkintaa esiintyy huomattavasti.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Työ on ajoittain ruumiillisesti raskasta ohjaamon ulkopuolella (noin 50 % työajasta) sekä siivouksissa myös pölyistä (noin 10 % työajasta). Työ vaatii hengityssuojan käyttöä lisäaineita (mm. NaHMF) täytettäessä ja yleisesti pölyisyyden vuoksi (hienojakoinen kvartsipöly) sekä suojalasien käyttöä vesilasia käsiteltäessä (yhteensä noin 5 % työajasta.) Myllytyöskentelyssä ovat korkkienvaihdot ja -laskut ahtaissa olosuhteissa tapahtuvaa työtä. Melutaso on yli 85 db (työ vaatii kuulosuojaimien käyttöä, noin 65 % työajasta). Työskentelyssä esiintyy myös vetoisuutta ja kosteutta (kaivojen pesut)</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Betoni Ab	Työ tai tehtävä Ontelolaattojen valmistus	Pvm
Osasto	Työn nro	Laatinut
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Tehtävänä on valmistaa ontelolaattoja valukoneilla valuohjelmien mukaisesti.</p> <p>Työtehtäviä ovat: langoittajan, valajan, sahaajan ja purkajan työt.</p> <p>Langoittaja puhdistaa ja öljyää muotit ja vetää langat, asentaa lukot sekä suorittaa jännitystyön. Langoittaja huolehtii lukkojen kunnosta ja pesusta sekä siirtelee jätepatkiä, tyhjentää jätenassikat ja täyttää jännittämispöytäkirjaa.</p> <p>Valaja valaa ontelolaattoja annettujen ohjelmien mukaisesti valukoneella. Työhön kuuluu pituuden merkitseminen, reikien kaivuut, märkämassavalut sekä valujen peittely.</p> <p>Sahaaja poistaa valupeitot, tekee tarkistusmittaukset sekä sahaukset. Sahaaja täyttää laadunvalvontapöytäkirjat.</p> <p>Purkaja siirtää radio-ohjattavalla nosturilla ontelolaatat pankoille kuormausluetteloiden mukaisesti, suorittaa laadunvalvontaa sekä tulppaa ja siirtää kuormat kuilulle ulosvientiä varten.</p> <p>Ontelolaattatyöntekijä voi tehdä useampaa näistä työtehtävistä, niin että työn kierto on mahdollista. Työssä joutuu käyttämään paljon teknisiä laitteita, joten erityinen valppaus ehkäisee syntyviä häiriöitä. Pieniä säätöjä ja korjauksia joutuu tekemään jatkuvasti. Työhön perehdyttäminen edellyttää 1–2 kk:n työn opastusta ja itsenäiseen työhön pystyy 6 kk:n kuluttua.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Turvakenkiä ja kuulosuojaimia on käytettävä jatkuvasti.</p> <p>Työturvallisuusriskien hallinta edellyttää jatkuvaa valppaana olemista.</p> <p>Halli on vetoinen johtuen suurista ovista sekä myös pölyinen.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Betoni Ab	Työ tai tehtävä Betonimylläri	Pvm
Osasto Valmisbetoni	Työn nro	Laatinut MM, MN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Työhön kuuluu betonin myyntiä pienasiakkaille, päivittäisten tilausten vastaanotto, kuljetuskaluston varaaminen, raaka-aineiden tilaaminen ja betonin valmistus suhteutuksen ja ennalta sovitun aikataulun mukaisesti sekä työpäivän lopussa kuormakirjojen tarkastaminen ja myllyn, betonivälitaskun yms. laitteiden ja paikkojen puhdistus.</p> <p>Betonin valmistukseen kuuluu mm. annostelumäärien valvonta, massan notkeuden ja lämpötilan säätäminen, valmistusprosessin ylläpito sekä betonien toimittaminen asiakkaalle laadunvalvontaohjeiden mukaisesti huomioiden betonikuljetuskaluston laatu ja tyyppi. Työhön kuuluu myös betoniaseman koneiden ja laitteiden kunnon valvonta, toiminnan turvaavat huoltotyöt, jotka on kunnossapito- ja huolto-ohjelmassa määritelty mylläriin tehtäviksi. Esimiehelle on ilmoitettava ilmenevistä vioista ja korjaustarpeista, joita ei voi itse korjata, samoin kuin tuotanto ja laatupoikkeamista. Tarvittaessa on laadittava poikkeamailmoitus.</p> <p>Tarvittaessa esim. tuurauksena tai aputyönä (sairauden tms. vuoksi) betonimylläri tekee myllärilaborantin työtä.</p> <p>Betonimylläriille suositellaan betonilaborantti-mylläri-kurssin käymistä. Työ edellyttää työnopastuksen lisäksi vähintään 6 kk:n perehdyttämistä työssä sekä ammattitaidon ylläpitokoulutusta betoniteknologian kehittymisen ja viranomaismääräysten ja -ohjeiden muuttumisen mukaisesti.</p> <p>Mylläriin työ on pääosin itsenäistä ja pakkotahtista; se edellyttää useasti nopeaa päätöksentekoa, suurta tarkkuutta, huolellisuutta, asiakaspalvelualltiutta, paineensietokykyä ja annettujen ohjeiden noudattamista.</p> <p>Tuotantokatkoksia on pyrittävä välttämään jatkuvalla valvonnalla ja ennakkoinnilla. Vaaratilanteita voi syntyä koneiden ja laitteiden käydessä ja siksi työsuojelumääräyksiä on ehdottomasti noudatettava.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Valvomo, vaaka-, mylly- ja lisäainetilat ovat lämpimiä työtiloja; lisäksi mylläri joutuu käymään ulkona puhdistamassa betonivälitaskun. Laitteiden kunnossapito- ja huoltotoissa (esim. myllyjen ja siilojen puhdistus) joudutaan ajoittain työskentelemään olosuhteissa, joissa on käytettävä kuulo- ja hengityssuojaimia sekä suojalaseja.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Elementti Ab	Työ tai tehtävä Pyöräkoneenkuljettaja	Pvm
Osasto	Työn nro 6	Laatinut MM, MN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Työhön kuuluu pyöräkoneen ja vetomestarin kuljettajan tehtävät.</p> <p>Vetomestarilla siirretään ontelolaatat varastoon. Tehtävään kuuluu huolehtia pankot ja pyörät ontelolaattatehtaaseen niin, että tuotantohäiriöitä ei synny sekä huolehtia siitä, että tehtaassa on välilaudat, ontelolaattatulpat yms. paikallaan.</p> <p>Pyöräkoneen kuljettajan tehtäviin kuuluu myös tuotevaraston purku-, lastaus- ja järjestelytyöt. Myös päivittäiset konehuollot kuuluvat työhön ja lisäksi piha-alueen lumityöt, hiekoitustyöt, myllyjen alustojen puhtaanapito, roska-astioiden tyhjennykset sekä muut aputyöt tuotevarastolla, betoniasemalla ja ontelolaattatehtaalla. Tehtävä edellyttää toiminta-alueen laajuuden vuoksi oma-aloitteisuutta ja mikäli tämä linkki ei toimi, aiheutuu siitä helposti tuotantohäiriöitä.</p> <p>Tehtävään perehtyminen edellyttää 1–2 kk:n työnopastusta.</p> <p>Työssä tarvitaan myös hyvää asiakaspalvelutaitoa ja yhteistyökykyä.</p> <p>Pyöräkoneen kuljettaja hoitaa pumppuauton kuljettajan sijaisuuden.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Työssä joutuu liikkumaan paljon, työskentely tapahtuu pääasiassa ulkona.</p> <p>Työ sisältää myös raskaita tehtäviä, lämpötilavaihteluita vuodenaikojen mukaan.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Elementti Ab	Työ tai tehtävä Muottimuutostyö	Pvm
Osasto Julkisivutehdas	Työn nro 5	Laatinut Työryhmä
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Tehtävänä on valmistaa julkisivuelementtien valussa tarvittava muotti valukuntoon.</p> <p>Työhön kuuluu mm. muotin ja laitojen puhdistaminen, mahdollinen rasterointi tai viistelistojen asennus, laita- ja aukkomuottien kiinnitys suunnitelman mukaisesti sekä muotin mittaaminen ja tiivistäminen.</p> <p>Työn hallinta edellyttää itsenäistä työskentelyä ja vastuullisuutta sekä hyvää elementtipiirustusten lukutaitoa ja työstökoneiden hallintaa.</p> <p>Häiriö työn suorittamisessa voi aiheuttaa tuotannolle välitöntä haittaa tai tuotannon alentumista.</p> <p>Koulutuksena tehtävään on työnopastus ja noin 12 kk:n harjaantuminen työssä.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Työ tehdään pääosin sisällä hallissa, jossa valaistus ja lämpötila ovat normaalit.</p> <p>Työ on melusta, raskasta ja erityisen likaista.</p> <p>Ilman epäpuhtauksia esiintyy haitallisessa määrin.</p> <p>Kuulosuojaimia on käytettävä koko työaika.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Villa Ab	Työ tai tehtävä Operaattori VU5	Pvm
Osasto	Työn nro 01	Laatinut MM, NN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Työ käsittää valmistuslinjan valvonnan raaka-aineen syötöstä aina valmiin tuotteen punnitukseen saakka eli siihen kuuluu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - raaka-aineen annostelu uuniin ja raaka-aineen sulatuksen ja linkouksen valvonta - uunin lämpötilan ja tehon valvonta sekä säätö - öljy- ja vesijäähdytyksen seuranta - sideainesyötön ja kuidutuksen valvonta - linjaohjauksen valvonta, johon kuuluu: vaakatela, tyssäyslaitteisto, karkaisu-uuni, leikkaus, levyvaaka ja trukkipunnitus - materiaalien ja raportointijärjestelmän valvonta - valmiiden tuotteiden syöttäminen ASPA-järjestelmän avulla varastokirjanpitoon <p>Operaattori työskentelee itsenäisesti ja välitön esimies on vain päivätyössä.</p> <p>Prosessin seuranta vaatii suurta tarkkuutta ja harkintakykyä. Työ edellyttää yleisten työturvallisuusmääräysten tuntemusta.</p> <p>Mahdolliset virheet voivat aiheuttaa suuria laatu- ja tuotantotappioita.</p> <p>Oppimisaika työhön on 10–14 kk.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Työ tehdään ilmastoidussa valvomohuoneessa.</p> <p>Työ on sitovaa ja henkisesti raskasta, työpaikalta ei voi poistua ilman vuorottajaa.</p> <p>Tauot saattavat olla epäsäännöllisiä.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Tiili Ab	Työ tai tehtävä Lajittelija	Pvm
Osasto	Työn nro	Laatinut MM, NN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Työhön kuuluu tiilien laatulajittelu ja työskentely paketoitinkoneella.</p> <p>Tiilenmittausta suoritetaan määrävälein tehtävinä tarkastuksina. I- laatuluokan tiilen mitat toleransseineen ja muine laatuvaatimuksineen on määritelty ohjeissa.</p> <p>Mittausvälineenä käytetään rullamittaa, josta löytyvät nauhasta maininnat: C25, II, F87, 04.211, 20C.</p> <p>Toiminnalla on välitön vaikutus lajittelulokseen.</p> <p>Työ edellyttää huolto- ja muutostöitä.</p> <p>Alueen siivous sekä erikoistuotteiden käsin paketointi kuuluu myös työhön.</p> <p>Koulutus: noin kolmen kuukauden työharjoittelu.</p> <p>Henkilö ei voi olla punavihersokea (värisokea).</p> <p>Kokemus: tiilien laatu ja lajiketuntemus koneiden, laitteiden ja automaattisten ohjauksien tuntemus</p> <p>Vastuu: tiilien oikeasta lajittelusta, omasta ja muiden työturvallisuudesta, työympäristön siisteydestä sekä työssä syntyvien jätteen oikeasta käsittelystä</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Lämmin sisätila, laatan paketoinnissa melua (kuulosuojaimet).</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Sementti Ab	Työ tai tehtävä KR-rikastamonhoitaja	Pvm
Osasto KR	Työn nro 2	Laatinut MM, NN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Tehtäviin kuuluu kalsiitin rikastus KR90/KR97-piireillä, prosessinohjaus/valvontatyöt wollastoniitin/kalsiitin kuivauksessa ja hienojauhatuksessa, tarvittaessa kemikaaliseoksien valmistus ja nouto WR-rikastamolta, rikastus- ja jauhatusnäytteiden ottaminen ja analysointi ja kirjaaminen sekä prosessisäätöjen suorittaminen tulosten perusteella.</p> <p>Rikastamonhoitaja toimittaa vuoro- ja pistonäytteet laboratorioon työohjeen mukaisesti. Hänelle kuuluu ruuhkien selvitys häiriötilanteissa ja siisteystason ylläpito, pienet huolto- ja korjaustyöt sekä prosessilaitteiden seisossa tarvittaessa öljynvaihdot listan mukaan. Lyhytaikaisia lapiohommia on häiriöiden yhteydessä noin 3 pv/vuosi.</p> <p>Työ suoritetaan itsenäisesti ja se vaatii päätösten tekemistä ja tarkkaavaisuutta. Raaka-ainemuutokset aiheuttavat muutosvaiheessa erityistä valppautta. Laatupoikkeamien ja laiterikkojen sattuessa on tehtävä arvio tilanteesta ja rikastamonhoitajalla on ilmoitusvelvollisuus työnjohdolle työohjeiden mukaan (yleensä 2 tunnin kuluessa).</p> <p>Työt suoritetaan ISO 9002 laatujärjestelmän, ISO 14001 ympäristöjärjestelmän ja työnjohdon ohjeita noudattaen. Lisäksi tehdään muut työnjohdon määräämät työt.</p> <p>Työ vaatii noin 6 viikon opastuksen ja noin 8 kuukauden harjaantumisen, PC:n käyttöä käytettävissä olevissa sovellutuksissa, ajokortin ja trukinajotaitoa.</p> <p>Häiriöt ovat ajoittaisia ja niillä on rajoitettu vaikutus muuhun tuotantoon.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Puolet työajasta on fyysisesti kevyttä, valvontatyötä. Rikastamohalleissa melu ylittää 85 dB ja on käytettävä kuulosuojaimia. Kuivatuotannossa on ruuhkien selvityksessä käytettävä pölysuojaimia. Kemikaalien käsittelyssä on käytettävä silmäsuojaimia ja suojavaatetusta. Työpaikalla on portaita ja hienojauhatuksen luokittimet ovat ulkona. Työssä on käytettävä suojajalkineita.</p> <p>Työ tehdään keskeytymättömässä kolmivuorossa yksin.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Kivi Ab	Työ tai tehtävä Reunasahan käyttäjä	Pvm
Osasto	Työn nro	Laatinut MM, NN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Työhön kuuluu kiviaihoiden valmistus cnc-koneelle ja laattapelkkojen sahaus sekä kiviosien valmistaminen suoraan asiakkaalle ja uunin kokoonpano-osastolle.</p> <p>Kiviahio (pelkka, lankku) nostetaan työpöydälle. Ohjelmoidaan kone ja ajetaan sahaus. Valmis kappale nostetaan lavalle ja siirretään välivarastoon.</p> <p>Työssä on osattava lukea piirustuksia. Valmiit tuotteet kuitataan tietokoneelle. Työssä tulee hallita kiven laatu ja pitää kone kunnossa mittatarkkuuden ja toimintavarmuuden turvaamiseksi. Työhön kuuluu hallita trukin ja siltanosturin käyttö. Työhön kuuluvat myös viikkohuollot, pienet korjaukset, pesut ja puhdistukset.</p> <p>Työhön tarvittavat tiedot ja taidot saadaan n. 1 kk:n opastuksella ja itsenäiseen työhön harjaantuu 4 kuukaudessa.</p> <p>Työtä tekevä vastaa, että kiviahiot ovat tilausten mukaisia, mittatarkasti sahattuja ja että ne laadullisesti vastaavat annettuja ohjeita. Hän vastaa työstökoneen mahdollisimman tehokkaasta käytöstä. Häiriöillä on vaikutus cnc-koneen ja laattalinjan toimintaan.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Työ edellyttää kuulosuojaimien, (melutaso yli 85 dB) ja turvajalkineiden (kumisaappaat) jatkuvaa käyttöä. Työ on pölyistä ja kosteaa (vesihöyry) työssä käytettävän veden vuoksi. Vetoa esiintyy. Painavien kivien nostelu pöydälle ja alas lavalle on raskasta. Siltanosturia käytetään raskaiden kivien nostoon. Työssä on tapaturmavaara kiven hajotessa. Lietteen leviäminen lattialle aiheuttaa liukastumisvaaran.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Kivi Ab	Työ tai tehtävä Kivilevyjen pintakäsittelijä	Pvm
Osasto	Työn nro	Laatinut MM, NN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Tehtävänä on kivilevyjen pintakäsittely työmääräysten mukaisesti.</p> <p>Työhön kuuluu automaattivaunujen/Barsantti-kiillotuskoneen valvonta, hoito, niihin tehtävät säädöt (rajojen säädöt, hiontapalojen vaihto tarvittaessa, kiillotuskoneen ohjelmointi) ja kivilevyjen pintakäsittelyn tarkastus.</p> <p>Työssä tulee hallita myös nosturin käyttö. Kiillotuskoneen käyttäjä siirtää nosturilla kivilevyn työpisteeseen ja valmiin tuotteen pois työpisteestä.</p> <p>Työpisteessä kivilevyjen tarkastaminen vaatii huolellisuutta väriharmonisuuden ja halkeamien huomioimiseksi.</p> <p>Työhön kuuluu myös laadun tarkkailu ja tarvittavat mittaukset.</p> <p>Työ on omatoimista, tarkkuutta ja huolellisuutta vaativaa.</p> <p>Työ vaatii 2–4 viikon oppimisajan ja 1–2 kk:n harjaantumisajan.</p> <p>Työntekijä huolehtii työpisteensä siisteydestä ja järjestyksestä.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Työssä esiintyy pölyä, melua (yli 85 db) ja kosteutta, joten turvajalkineiden ja kuulosuojaimen käyttö on jatkuvaa.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS		TYÖNKUVAUS
Yritys Oy Kivi Ab	Työ tai tehtävä Hakkuri	Pvm
Osasto	Työn nro	Laatinut MM, NN
<p>Työnkuvaus (koulutus, kokemus, vastuu)</p> <p>Työhön kuuluu aihion nostot ja siirrot työpisteeseen ja työpisteessä sekä aihoiden työstöt käsityönä (poltto, hakkaus, hionta, kiilaukset ja muut käsityöstöt).</p> <p>Työ vaatii erinomaista rakennuspiirustusten työkuvien lukua. Työssä käytetään erilaisia käsityökoneita, joiden käyttö pitää hallita.</p> <p>Työ on omatoimista, tarkkuutta ja huolellisuutta vaativaa.</p> <p>Työntekijä huolehtii työpisteensä siisteydestä ja järjestyksestä.</p> <p>Työ vaatii 3–6 kk:n oppimisajan ja 6–12 kk:n harjaantumisajan.</p>		
<p>Työolosuhteet</p> <p>Työssä esiintyy pölyä, melua (yli 85 db) ja kosteutta, joten turvajalkineiden, kuulosuojainten ja suojaesiliinan käyttö on jatkuvaa ja käsineiden käyttö lähes jatkuvaa. Myös hengityssuojainten käyttö on tavallista.</p> <p>Työssä esiintyy usein toistuvaa kivien nostelua. Työ aiheuttaa myös usein kiertoliikkeitä.</p>		
Vaativuusluokitus	Perustaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Olosuhdetaso	taso nro <input type="checkbox"/>
	Työnvaativuusluokka	luokka nro <input type="checkbox"/>

KIRJALUETTELO

Teollisuuden palkkausjärjestelmät, SAK-TT (Keuruu 2004)

Illuusiosta todelliseen – opas työn vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämiseksi
Työmarkkinajärjestöjen työarviointijärjestelmien seurantaryhmä TASE (Helsinki 2003)

Juustoa ruisleivälle – opas tulospalkkausjärjestelmien kehittämiseksi
TT-STTK-YTN tuottavuustyöryhmät, (Helsinki 2001)