

Kaupan liitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n yhteiset
Kaupan työehtosopimuksen 1.1.2024 voimaan tulevan palkkaus-
järjestelmän vaativuusluokituksen soveltamisohjeet

22.11.2023 / versio 1.3

Sisällysluettelo

SISÄLLYSLUETTELO.....	II
1. KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN LOGISTIIKKA- JA TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA UUSI PALKKAUSJÄRJESTELMÄN VAATIVUUSLUOKITUS.....	1
1.1. Taustalla liittojen yhteisen palkkausjärjestelmätyöryhmä työ — uudet vaativuusluokitukset voimaan 1.1.2024	1
1.2. Liittojen yhteiset soveltamisohjeet ja muu ohjeistus	1
1.3. Yleisiä huomioita uudesta vaativuusluokituksesta ja yritysten palkkausjärjestelmästä.....	2
2. UUDEN VAATIVUUSLUOKITUKSEN MUKAINEN PALKAN MÄÄRÄYTYMINEN JA MENETTELY	2
2.1. Mitä tarkoitetaan työtehtävien vaativuusarvioinnilla?	2
2.2. Vaativuusarvioinnin periaatteet	4
2.3. Työtehtävien vaativuus ja sen perusteella palkitseminen	4
2.4. Työtehtävän sijoittaminen vaativuusluokkaan ja työskentely (osittain) vaativammassa tehtävässä.....	5
2.5. Vaativuusluokkaan sijoittamisen perustana työnantajan ylläpitämä työtehtävien tehtävänkuvaukset	7
2.6. Tehtävänkuvauksen käsittely osana palkan määräytymistä	8
2.7. Vähimmäispalkat	8
2.8. Erimielisyyksien ratkaisumekanismit	8
3. VAATIVUUSLUOKITUKSEN PALKKAVAIKUTUKSET.....	9
3.1. Vaativuusluokituksen suhde yrityksen omaan palkkausjärjestelmään.....	9
3.2. Työryhmän vanhimman (”nokkamies”) lisä poistuu 31.12.2023	10
4. UUDET VAATIVUUSLUOKITUKSET JA PALKKARYHMÄT	13
4.1. Logistiikkatehtävien vaativuusluokitus ja palkkaryhmät (1.1.2024 alkaen).....	13
4.2. Toimihenkilötehtävien vaativuusluokitus ja palkkaryhmät (1.1.2024 alkaen)	14
4.3. Ylemmät toimihenkilöt, asiantuntijatehtävät ja ICT-toimihenkilöt	15

1. Kaupan työehtosopimuksen logistiikka- ja toimihenkilöitä koskeva uusi palkkausjärjestelmän vaativuusluokitus

1.1. Taustalla liittojen yhteisen palkkausjärjestelmätyöryhmä työ — uudet vaativuusluokitukset voimaan 1.1.2024

Kaupan liitto ry (Kaupan liitto tai KL) ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry (PAM) ovat osana vuoden 2023 työehtosopimusneuvottelua uudistaneet työehtosopimuksen logistiikka- ja toimihenkilöitä koskevia palkkamääräyksiä. Uudistuksessa otetaan käyttöön uudet työtehtävien vaativuusluokitukset, jotka tunnistavat alan työtehtäviin kuuluvia vaativuustekijöitä entistä paremmin. Näiden vaativuusluokitusten perusteella määräytyy myös työtehtävästä maksettava vähimmäispalkka. Lisäksi liitot ovat päivittäneet työehtosopimuksen yleisiä ja ammattiryhmäkohtaisia palkkamääräyksiä uudistuksen edellyttämällä tavalla.

Uusi logistiikan ja toimihenkilöiden vaativuusluokitus ja sen mukaiset uudet palkkataulukot tulevat voimaan 1.1.2024 ja niitä tulee maksaa seuraavan alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Työnantajien on yhteistyössä henkilöstön kanssa käsiteltävä asiat työpaikalla ja valmistauduttava muutokseen. Muutos koskee kaikkia Kaupan työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevia yrityksiä, joiden palveluksessa työskentelee työehtosopimuksen tarkoittamia logistiikkatyöntekijöitä (ennen ”varastotyöntekijä”) tai toimihenkilöitä (ennen ”konttorityöntekijä”). Muutos ei siten tässä vaiheessa kosketa esimerkiksi myyjiä, tukkumyyjiä ja ostajia, asentajia tai mitään muitakaan ammattiryhmiä. Myöskään logistiikan esihenkilöiden tai vähittäiskaupan esihenkilöiden työehtosopimusten piirissä olevat työntekijät tai ylemmät toimihenkilöt eivät ole muutoksen piirissä

Liitot ovat valmistelleet palkkausjärjestelmän uudistusta erinäisissä työryhmissä jo vuodesta 2014 alkaen. Vuosien aikana työhön ovat osallistuneet liittojen asiantuntijoiden lisäksi myös ulkopuoliset palkitsemisen ammattilaiset ja yli 30 Kaupan liiton jäsenyritystä ja niiden luottamusmiehet.

Keskeisenä tavoitteena on ollut työehtosopimuksen palkkamääräysten uudistaminen siten, että ne vastaisivat paremmin nykypäivän työn vaativuuselementtejä. Vaativuuselementtien tunnistamiseksi on haastateltu kaupan eri toimialojen yrityksiä ja niiden henkilöstöä. Näiden haastattelujen perusteella on laadittu vaativuuskuvaukset työryhmässä, jossa liittojen edustajien lisäksi on ollut mukana työnantajayritysten edustajia ja niiden henkilöstön edustajia.

1.2. Liittojen yhteiset soveltamisohjeet ja muu ohjeistus

Näiden soveltamisohjeiden tarkoituksena on auttaa osapuolia työehtosopimusmääräysten tulkintaan liittyvissä kysymyksissä ja kuvastaa liittojen tahtotilaa siitä, miten prosessi tulisi paikallisella tasolla toteuttaa. Liitot varaavat oikeuden muuttaa ja päivittää näitä ohjeistuksia tarpeen niin vaatiessa. Liittoihin voi olla yhteydessä, jos soveltamisohjeissa havaitaan puutteita tai muutoin muutostarpeita.

Liitot ovat järjestäneet kaksi yhteistä koulutustilaisuutta syksyllä 2023 ja järjestävät tarpeen mukaan yhteistä koulutusta jatkossa erikseen määriteltävänä aikana. Lisäksi liitot voivat julkaista tarpeellisia lomakkeita tai muita ohjeistuksia näiden soveltamisohjeiden lisäksi. Tarkistathan aina liittojen sivuilta, että sinulla on käytössäsi uusien versio soveltamisohjeista.

1.3. Yleisiä huomioita uudesta vaativuusluokituksesta ja yritysten palkkausjärjestelmistä

Kaupan työehtosopimuksen palkkamääräykset ovat alan vähimmäisehtoja. Yritykset voivat aina poiketa palkkauksessa työntekijän eduksi. Uudessa vaativuusluokituksesta on tunnistettu tavanomaisista logistiikka- ja toimihenkilötehtävistä poikkeavat vaativimmat tehtävät, joista tulee maksaa korkeampaa palkkaa kuin vähemmän vaativista tehtävistä. Kyse on siten *vaativampien työtehtäväkokonaisuuksien mukaan määräytyvistä vähimmäispalkkatasoista*.

Yrityksissä työtehtävät, niistä käytettävät nimikkeet ja tehtävien tosiasiallinen sisältö vaihtelevat huomattavan paljon. Yrityksillä on käytössä laajasti myös omia erilaisia palkkausmallejaan, joissa on tunnistettu erilaisia vaativampia työtehtäväkokonaisuuksia toisistaan. Yritykset voivat maksaa korkeamman vaativuuden perusteella työntekijöilleen korkeampaa peruspalkkaa, kiinteää lisää tai mahdollisesti vuoro- tai tuntipohjaista lisää.

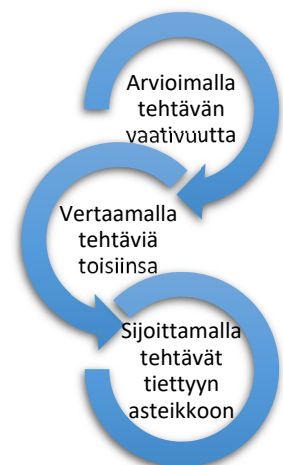
Työehtosopimuksen karkealla vaativuusluokittelun jaottelulla ei ole tarkoitus puuttua yritysten mahdollisiin omiin palkkausjärjestelmiin tai muuttaa niitä, kunhan palkkaus noudattelee vähintäänkin työehtosopimuksen määrittämää tasoa. Hieman yksinkertaistaen voidaan sanoa, että yritysten tulee verrata nykyistä palkkatasoaan työehtosopimuksin määrittelemiін *uusiin, työtehtävän vaativuuden perusteella määrättäviin vähimmäispalkkoihin*. Jotta tällainen vertailu voidaan suorittaa, on yritysten ensin määriteltävä nykyisten työtehtävien vaativuus työpaikalla ja sijoitettava tehtävät työehtosopimuksen tarkoittamiin vaativuusluokkiin. Tämän sijoittelun perusteella määräytyy vähimmäispalkka ko. tehtävässä.

Nämä soveltamisohjeet koskevat nimenomaan uutta vaativuusluokitusta, jonka keskiössä on työtehtävän vaativuuden arviointi. Työn vaativuudesta on pidettävä erillään esimerkiksi työpaikan olosuhteisiin ja työaikoihin perustuvat lisät. Ne maksetaan erikseen peruspalkan päälle, kuten aiemminkin. Niitä ei voida siten huomioida palkkatasossa, kun suoritetaan vertailua nykyisen palkan ja työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan välillä. Palkkavaikutuksista on tarkemmin kerrottu kappaleessa 3.

2. Uuden vaativuusluokituksen mukainen palkan määräytyminen ja menettely

2.1. Mitä tarkoitetaan työtehtävien vaativuusarvioinnilla?

Tehtävän vaativuusarvioinnissa on kyse *systemaattisesta prosessista, jossa tehtävät laitetaan loogiseen keskinäiseen järjestykseen*. Vertailussa arvioidaan tehtävän vaativuutta, verrataan tehtäviä toisiinsa ja lopulta sijoitetaan tehtävät työehtosopimuksen mukaiseen asteikkoon. Yrityksellä voi olla käytössään huomattavasti työehtosopimuksen vaativuusluokitusta yksityiskohtaisempi vaativuusarviointiprosessi ja useammasta eri vaativuustasosta koostuva palkkausjärjestelmäjärjestelmä.



Esimerkki 1

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 1.3. / 22.11.2023.

Alla oleva esimerkki hahmottaa kuvitteellista tilannetta, jossa yrityksessä on tunnistettu 10 selkeästi toisistaan erottuvaa logistiikan ja toimihenkilöpuolen työtehtävää / roolia. Yrityksellä on käytössään oma järjestelmä, jossa työtehtävien / roolien vaativuutta on arvioitu kokonaisuutena asteikolla 1-10. Nyt tehdään karkea jaottelu siitä, miten nämä tehtävät sijoittuvat työehtosopimuksen mukaiseen karkeampijakoiseen vaativuusluokitukseen. Esimerkissä jotkut tehtävät jäävät myös vaativuusluokittelun ulkopuolelle, sillä kyse on Kaupan työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävästä tehtävästä.

Tehtävänimike/rooli	Tehtävän vaativuus yrityksen arviointijärjestelmässä (asteikolla 1-10)	Noudatettava työehtosopimus ja sen mukainen vaativuusluokitus
Logistiikkatyöntekijä 1	2	Ammattitehtävä (B)
Logistiikkatyöntekijä 2	3	Ammattitehtävä (B)
Logistiikkatyöntekijä 3	4	Vaativa ammattitehtävä (C)
Toimihenkilötehtävä 1	4	Vaativa ammattitehtävä (C)
Logistiikkatyöntekijä 4	6	Erytisammattitehtävä (D)
Logistiikkatyöntekijä 5	7	Asiantuntijatehtävä (E)
Toimihenkilötehtävä 2	7	Asiantuntijatehtävä (E)
Toimihenkilötehtävä 3	8	Ylempi toimihenkilö, ei kaupan työehtosopimuksen ja vaativuusluokittelun piirissä
Logistiikkaesihenkilö 1	6	Logistiikan esihenkilöiden työehtosopimus, ei vaativuusluokittelun piirissä
Logistiikkaesihenkilö 2	9	Logistiikan esihenkilöiden työehtosopimus, ei vaativuusluokittelun piirissä

Edellä olevan luokittelun jälkeen logistiikka- ja toimihenkilötehtävissä työntekijän tehtäväkohtainen vähimmäispalkka määräytyy vaativuusluokituksen mukaisen vähimmäispalkan ja muiden työehtosopimuksen yleisten tai ammattiryhmäkohtaisten palkkamääräysten perusteella.

Toimihenkilöillä ("konttorityöntekijä") tällainen moniportainen vaativuusarviointiin perustuva palkkausjärjestelmä on ollut jo entuudestaan käytössä. Uudessa järjestelmässä eri palkkaryhmiin oikeuttavien tehtävien vaativuusluokituksia on kuitenkin muutettu.

Logistiikan tehtävissä on luotu kokonaan uusi järjestelmä ja uudet vaativuusluokat kuvauksineen. Sinne on tullut näin ollen kokonaan uusia korkeamman vaativuuden työtehtävien vähimmäispalkkamääräyksiä, joita ei ole aiemmin työehtosopimuksessa tunnistettu.

2.2. Vaativuusarvioinnin periaatteet

Kaupan liiton ja PAMin yhteiset määräykset ja soveltamisohjeet rakentuvat seuraavien yleisten vaativuusarvioinnin periaatteiden varaan.

- Arvioidaan tehtävää, ei tehtävänhaltijaa/työntekijää
- Muodostetaan yhteinen näkemys tehtävästä (työnantaja ja henkilöstön edustaja)
- Vaativuuden arvioinnin perustana on täysin hyväksytty suoritus (ei ali- tai ylisuoriutumiset)
- Tehtävän vaativuuden arviointiin ei vaikuta työntekijän nykyinen palkka
- Tehtävä arvioidaan sellaisena kuin se on nyt (ja tarvittaessa tehtävänkuvauksella ja arviointi suoritetaan muutostilanteissa uudelleen)
- Jos tehtävästä ei ole tarpeeksi tietoa, sitä ei voida arvioida

Näitä periaatteita käsitellään tarkemmin seuraavien otsikoiden alla.

2.3. Työtehtävien vaativuus ja sen perusteella palkitseminen

Vaativuusluokituksen sijoittamisen kannalta olennaisia vaativuustekijöitä ovat mm. tehtävässä tarvittava osaaminen, harkinta, työskentelyn itsenäisyys sekä vuorovaikutuksen luonne. Näitä vaativuustekijöitä on kuvattu logistiikan ja toimihenkilöiden suorittavaa perustehtävää (toimihenkilöt), ammattitehtävää, vaativaa ammattitehtävää, erityisammattitehtävää ja asiantuntijatehtävää kuvaavissa tasokuvauksissa.

Tehtävien kokonaisvaativuus voi rakentua hyvin monista erilaisista vaativuuselementeistä. Vaativuusarvioinnissa arvioidaan nimenomaan *työkokonaisuutta tai roolia, ei jokaista yksittäistä työsuoritusta tai irrallista työtehtävää*. Voi olla, että tietyt vaativimmat työsuoritukset ja työtehtävät *korostuvat roolissa ja ovat niin merkittävässä osassa, että se vaikuttaa kokonaisarviointiin*. Vastaavasti se, että työtehtävään kuuluu myös erilaisia vaativuudeltaan vähäisempiä rutiinitehtäviä, ei tarkoita sitä, että työtehtävää olisi automaattisesti vähemmän vaativa. Kokonaisuuden arviointi siten ratkaisee.

Erilaisten tehtävien vaativuus voi kokonaisuutena arvioiden olla samaa tasoa, vaikka niissä korostuisivatkin täysin erilaiset vaativuuselementit. Tällä tarkoitetaan sitä, että jossain vaativassa ammattitehtävässä voi korostua mm. vuorovaikutuksen luonne, kun taas toisessa vaativassa ammattitehtävässä vuorovaikutuksen luonne on vähäisempi, mutta vaaditaan syvällisempää tuotetuntemusta ja prosessiosaamista. Tehtävät voivat siten olla hyvin erilaisia, mutta vaativuudeltaan samaa tasoa.

Työpaikoilla onkin ensisijaisen tärkeää käydä läpi ja tunnistaa omiin työtehtäviin kuuluvat vaativuustekijät. Vasta tämän jälkeen voidaan luoda sisäinen hierarkia tehtäville ja arvioida, miten tehtävät sijoittuvat työehtosopimuksen vaativuusluokitukseen.

Työtehtävien vaativuutta ei pysty päättelemään pelkästään ammattinimikkeen perusteella. Esimerkiksi samassa yrityksessä ja samoissa tehtävissä työskentelevien logistiikkatyöntekijöiden työtehtävien vaativuus voi vaihdella eri toimipisteiden mukaan. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että toisessa toimipisteessä työnteki-

jän työskentely on itsenäisempää ja hänen roolinsa koostuu monipuolisemmista elementeistä, jotka edellyttävät laajempaa soveltamista ja harkintaa työssä. Toisessa toimipisteessä työroolit on voitu järjestää suppeammin, jolloin kokonaisuutena arvioituna työtehtävän vaativuus voi olla edellä mainittua alhaisempaa.

Työtehtävien vaativuustekijät tulee aina arvioida yrityskohtaisesti. Vertailussa merkitsevänä tekijänä ei voida pitää sitä, millaista palkkaa toisessa yrityksessä vastaavista tehtävistä maksetaan. Tavoitteena on pyrkiä ratkomaan vaativuustekijät yrityskohtaisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan/edustajien kesken.

Työtehtävän vaativuutta määriteltäessä arvioidaan *työtehtävää, ei työntekijää*. Kaikilla työntekijöillä on yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka auttavat heitä suoriutumaan työssään. He voivat esimerkiksi *oppia vaadittavat taidot nopeammin ja siten suoriutua* työtehtävästä muita paremmin. Korkeampi tehokkuus logistiikan keräilyssä tai muita paremmat asiakaspalautteet eivät kuitenkaan tee tehtävästä *vaativampia, vaan ne kuvastavat työntekijän suoriutumista tehtävässä*. Tällaiset puhtaaseen suoriutumiseen viittaavat elementit tulee erottaa työtehtävän vaativuuselementeistä, eikä niitä tule huomioida sijoitettaessa työtehtäviä ja työntekijöitä vaativuusluokitukseen.

Vastaavasti joissain työtehtävissä on tiettyjä työehtosopimuksen tai yrityksen oman käytännön mukaan määräytyviä olosuhte- ja kuormitustekijöitä (esim. alhainen lämpötila, fyysinen rasitus). Näitä ei tule huomioida, kun arvioidaan *työtehtävän vaativuutta ja sen perusteella määräytyvää palkkaa*.

2.4. Työtehtävän sijoittaminen vaativuusluokkaan ja työskentely (osittain) vaativammassa tehtävässä

Työ kuuluu siihen vaativuusluokkaan, joka *kokonaisuutena parhaiten vastaa työtehtävän vaativuutta*. Työn kokonaisuus voi muodostua useista erillisistä tehtävistä, joiden vaativuus vaihtelee paljon. *Yksittäiset korkeamman vaativuuden työtehtävät eivät kuitenkaan tee koko työstä vaativampaa*.

Esimerkiksi joillain vaativuustasoltaan ammattitehtävän (palkkaryhmä B) logistiikkatyöntekijöillä tai toimihenkilöillä voi olla muihin samaa työtä tekeviin kollegoihinsa nähden merkitykseltään vähäistä suurempia erityisvastuista. Usein tällaiset selkeät poikkeamat työtehtävän vaativuudessa ("vaativuusluokkien väliportaat") on jo huomioitu yrityksen omassa palkkauskäytännössä (esim. vaativuuteen perustuvat tunti- tai vuoro-kohtaiset lisät, hieman korkeampi kuukausipalkka), vaikkei työtä kokonaisuutena arvioituna tulisikaan sijoittaa työehtosopimuksen mukaiseen korkeampaan vaativuusluokkaan (esim. vaativan ammattitehtävä, palkkaryhmä C).

Liitot ovat neuvotelleet muutoksen aiempaan TES 11 § 5. kohdan mukaiseen työkohtaisuuslisään. Se on poistettu työehtosopimuksesta ja sen tilalle on tullut seuraava määräys, joka huomioi paremmin edellä esitetyn:

Työskentely vaativammassa tehtävässä

5. Työntekijän tehdessä korkeamman vaativuusluokan työtä vähäistä suuremmassa

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 1.3. / 22.11.2023.

määrin tulee tämän vaikutus palkkaukseen todeta tai sopia paikallisesti.

Palkkaa voidaan maksaa esimerkiksi tunti-, vuoro- ja tehtäväkohtaisesti tai jollain muulla vastaavalla tavalla suhteutettuna, kuten kiinteänä lisänä.

Määräyksen perusteella vähäistä suuremmat poikkeamat työtehtävien vaativuudessa tulee huomioida työntekijän palkkauksessa. Työehtosopimus ei ota kantaa siihen, millä tavalla tämä toteutetaan.

Esimerkki 2

Jos 70 % logistiikkatyöntekijän työstä kuuluu ammattitehtäviin ja 30 % vaativiin ammattitehtäviin, niin tällöin 30 % osuus tulee huomioida palkkauksessa. Tehtäväkohtainen palkka voidaan esimerkiksi laskea suhteutetusti B- ja C-palkkaryhmän palkoista ($0,7 * 2372 \text{ €} + 0,3 * 2564 \text{ €} = 2439,6 \text{ €}$)

Jos vaativampi tehtävä perustuu selkeästi tiettyihin vuoroihin tai tunteihin niin työnantaja voi näiltä työvuoroilta tai työtunneilta maksaa korkeampaa palkkaa. Jos tehtävissä on aiemmin maksettu TES:n tarkoittamaa työkohtaisuuslisää tai muuta vastaavaa lisää, tulee asia todeta yhteisesti. Yhteinen toteaminen voi tapahtua esimerkiksi siten, että todetaan nykyisen vuorolisän kohdistuvan nykyään nimenomaan työtehtävän vaativuuteen, ja että se on riittävä kattamaan tässä tarkoitettulla tavalla työntekijän TES:n mukaisen vähimmäispalkan.

30 %: Vaativia ammattitehtäviä (C)	8. vuotena	
	2236	13,98
	2372	14,83
	2564	16,03
	2776	17,35

Mikäli työntekijän työtehtävän vaativuus poikkeaa olennaisesti tavanomaisesta vaativuusluokan mukaisesta työstä, tulisi hänet lähtökohtaisesti sijoittaa korkeampaan vaativuusluokkaan, jollei poikkeamaa ole huomioitu jollain edellä esitetyn kaltaisella tavalla (esim. työvuoropohjaisesti maksetaan korkeamman vaativuustason palkkaa).

Esimerkki 3

Logistiikkatyöntekijä työskentelee pääasiallisesti ammattitehtävissä (logistiikka B). Hänellä on kuitenkin valmius työskennellä vaativammissa tehtävissä työnantajan antaman perehdytyksen ja koulutuksen vuoksi. Työvuorokierron vuoksi vaativampien työvuorojen osuus kuitenkin vaihtelee palkanmaksujaksosittain. Työnantaja maksaa palkkaryhmän C mukaista tuntipalkkaa 16,03 € kaikilta näiltä vaativammilta työvuoroilta. Vaativamman työn osuus palkanmaksujaksolla voi vaihdella kuinka paljon tahansa.

Vaativia ammattitehtäviä (C)	8. vuotena	
	2236	13,98
	2372	14,83
	2564	16,03
	2776	17,35

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokituksista koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 1.3. / 22.11.2023.

Yllä olevan esimerkin mukaisissa tilanteissa on siten mahdollista, että palkanmaksujaksolla tai muulla tarkastelujaksolla työntekijän vaativampien työvuorojen osuus vaihtelee merkittävästi. Näin ollen edellisessä palkanmaksujaksossa vaativampien työvuorojen osuus on voinut olla esimerkiksi 10 % ja toisella palkanmaksujaksolla 70 % työvuoroista. Työnantaja on toiminut työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla, jos vaativamilta työvuoroilta on maksettu työehtosopimuksen mukaista korkeampaa vähimmäispalkkaa tosiasiallisen toteuman perusteella.

Yrityksessä on voinut olla käytössä jo tällainen järjestelmä, jonka seurauksena työntekijälle maksettava palkka on ollut työehtosopimuksen edellyttämällä tasolla. Työehtosopimuksen työtehtävien vaativuuden huomioivat palkkamääräykset eivät siten sellaisenaan aseta työnantajalle velvoitetta muuttaa nykyisiä palkitsemisjärjestelmiään niin kauan, kunhan ne huomioivat uusien vaativuusluokitusten mukaiset vähimmäispalkat.

2.5. Vaativuusluokkaan sijoittamisen perustana työnantajan ylläpitämä työtehtävien tehtäväkuvaus

Työpaikalla on laadittava kustakin tehtäväkokonaisuudesta tehtäväkuvaus, josta ilmenevät vaativuusluokkaan sijoittamisessa tarvittavat tiedot. Tehtävän vaativuutta tulee arvioida kirjallisen tehtäväkuvauslomakkeen tai muun vastaavan kuvauksen avulla (esim. työnantajan sähköisessä järjestelmässä).

Tehtäväkuvausten ajantasaisuutta seurataan säännönmukaisesti ja tehtäväkuvaus tarkistetaan, jos tehtävä on muuttunut olennaisesti. Tarkemmat menettelytavat voidaan määritellä yrityksessä. Olennaista on huolehtia siitä, että tehtäväkuvaukset, joiden mukaan työntekijät on sijoitettu vaativuusluokkiin, vastaavat todellisuutta.

Työnantaja käy tehtäväkuvauksen läpi myös yhdessä luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, voidaan tehtäväkuvaukset käsitellä muun henkilöstön edustajan/edustajien kanssa. Tarkemmat menettelytavat voidaan määritellä yrityksessä ja osallistaa määrittelyyn tarvittavat tahot parhaaksi katsotulla tavalla. Tehtäväkuvauksen luokittelua on hyvä käydä läpi yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Tämä voidaan toteuttaa vapaamuotoisesti esimerkiksi ryhmässä.

Joskus voi olla niin, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet tehtäväkuvauksesta hyvin tarkasti myös osana työntekijän työsopimusta. Tällöin joudutaan aina tapauskohtaisesti arvioimaan sitä, milloin on kyse *työsopimuksen muuttamisesta*, joka edellyttäisi sopimista tai esim. tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita. Lähtökohtaisesti tehtäväkuvaukset eivät kuitenkaan ole osa työsopimusta, jolloin tehtäväkuvausten muutoksissa on kyse työsopimuksen sallimissa rajoissa tapahtuvasta *työnantajan työjohto-oikeuden käyttämisestä* ja siten tavanomaisesta työn johtamisesta, johon kiinteänä osana kuuluu määrätä työsopituksen sisällöstä ja tehtäväkuvasta tarkemmin.

2.6. Tehtävänkuvauksen käsittely osana palkan määräytymistä

Tehtävänkuvauksen ja palkan määräytymisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä. Tämä on luontevinta toteuttaa esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä tai kun työnkuvaan on tulossa suurempia muutoksia. Tällä ei miltei osin tarkoiteta tavanomaisia työnjohtovallan käyttämiseen perustuvia tilanteita ko. työkokonaisuuden sisällä.

Työnantaja hyväksyy ja päättää lopullisen tehtävänkuvauksen. Mahdolliset tehtävään tai sitä koskevaan tehtävänkuvaukseen liittyvät kysymykset tulee käsitellä viipymättä työntekijän ja esihenkilön kesken.

Työn vaativuuteen perustuva palkan määrittely tehdään uudestaan, jos työntekijän työtehtävän vaativuus muuttuu pysyvästi. Uutta palkkaa maksetaan tehtävän muutoksesta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2.7. Vähimmäispalkat

Vaativuusluokkien vähimmäispalkat ovat palkkaliitteen mukaiset taulukkopalkat (voimassa 1.6.2023-31.5.2024 ja korotuksen jälkeen 1.6.2024 alkaen). Työntekijään sovelletaan 1.1.2024 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien uuden vaativuusluokituksen mukaista vähimmäispalkkaa. Taulukkopalkka pysyy samana, jos työntekijän vaativuusluokituksessa ei tapahdu muutoksia. Erityistä huomiota tulee kiinnittää niihin tilanteisiin, joissa työntekijän vaativuusmäärittelyn jälkeen siirrytään korkeampaan (ja mahdollisesti kokonaan uuteen) taulukkopalkkaan, *jolla voi olla palkkavaikutus, jos nykyinen palkka alittaa uuden, taulukon mukaisen vähimmäispalkan.*

Eriyisammattitehtäviä vaativammissa tehtävissä palkka määräytyy sopimuksen mukaan. Palkan tulee kuitenkin olla erityisammattitehtävän vähimmäispalkkaa korkeampi ja johdonmukaisessa suhteessa tehtävän vaativuuteen nähden.

2.8. Erimielisyyksien ratkaisumekanismit

Erimielisyydet ratkaistaan neuvottelujärjestyksen mukaisesti seuraavin tarkennuksin:

Paikallisten osapuolten tulee erimielisyystilanteessa kirjata, miltä osin osapuolten näkemykset ovat yhteneviä ja miltä osin ne eroavat. Tältä pohjalta osapuolten tulee pyrkiä saavuttamaan yhteisymmärrys vaativuusluokittelusta. Jos ratkaisuun ei päästä, osapuolet kirjaavat perustellut näkemyksensä asiassa ja toimittavat ne työmarkkinaosapuolille konsultaatiota varten. Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat konsultoimaan yhdessä paikallisia osapuolia edistääkseen asian ratkaisemista paikallisella tasolla. Osapuolet voivat hyödyntää ulkopuolisen asiantuntijan näkemystä konsultaation tueksi.

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 1.3. / 22.11.2023.

3. Vaativuusluokituksen palkkavaikutukset

3.1. Vaativuusluokituksen suhde yrityksen omaan palkkausjärjestelmään

Työehtosopimuksen muutos ei aseta työnantajalle veloitetta muuttaa nykyisiä palkitsemisjärjestelmiään niin kauan, kunhan ne huomioivat uusien vaativuusluokitusten mukaiset vähimmäispalkat.

Yrityksessä kannattaa keskittyä ko. yrityksen kannalta relevanttien vaativuuselementtien tunnistamiseen ja mahdollisuuksien mukaan rakentaa palkitsemista (esim. joku täsmällinen lisä) niiden ympärille.

Esimerkki 4

Työntekijä on aloittanut työskentelyn yrityksessä 1.7.2023. Hänen työ sopimuksessaan lukee ”varastotyöntekijä, B2”. Hänellä on 5 vuoden kokemus ja hänen palkkansa on 2223 € / kk. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan TES:n mukaiset olosuhteja työaikalisät toteutuneen mukaisesti.

Vaativuusluokittelun mukaan hänet sijoitetaan logistiikkatyöntekijöiden vaativuustasolle ”vaativa ammattitehtävä”, jonka mukainen palkka 1.1.2024 on palkkaryhmä C1, 2380 € / kk. Työntekijän palkkaa verrataan uuteen taulukkopalkkaan. Koska se on alhaisempi, tulee se nostaa palkkaryhmään C1.

1.1.2024 tai sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien työntekijän palkka nousee näin ollen 2223 € → 2380 €.

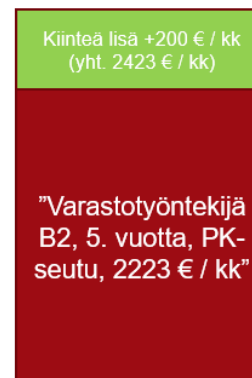


Esimerkki 5

Työntekijä on aloittanut työskentelyn yrityksessä 1.7.2023. Hänen työ sopimuksessaan lukee ”varastotyöntekijä, B2”. Hänellä on 5 vuoden kokemus ja hänen palkkansa on 2223 € / kk. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan TES:n mukaiset olosuhteja työaikalisät toteutuneen mukaisesti.

Tämän lisäksi työnantaja maksaa työntekijälle kuukausittain 200 € suuruista kiinteää lisää, jota ei ole tarkemmin ”korva-merkitty”.

Vaativuusluokittelun mukaan hänet sijoitetaan logistiikkatyöntekijöiden vaativuustasolle ”vaativa ammattitehtävä”, jonka mukainen palkka 1.1.2024 alkaen on palkkaryhmä C1, 2380 € / kk.



Työntekijän palkkaa verrataan uuteen taulukkopalkkaan. Koska nykyinen palkka on korkeampi, ei työntekijän palkassa tapahdu muutosta. Käytännössä korkeampi peruspalkka ”syö” lisän osuutta. Tällä voi olla merkitystä esim. silloin, jos työstä maksettaisiin prosentuaalisia lisiä, jotka lasketaan ”työntekijän taulukkopalkasta”. Tällöin laskentapohjana käytettävä palkkaryhmä on C1, 2380 €.

Esimerkki 6

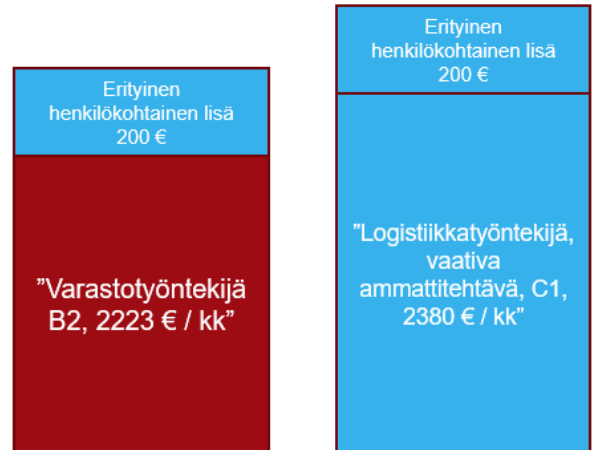
Työntekijä on aloittanut yrityksessä 1.7.2023. Hänen työsopimuksessaan lukee ”varastotyöntekijä, B2”. Hänellä on 5 vuoden kokemus ja hänen palkkansa on 2223 € / kk. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan TES:n mukaiset olosuhde- ja työaikaalisat toteutuneen mukaisesti

Lisäksi työnantaja ja työntekijät ovat erikseen sopineet, että työntekijälle maksetaan nimenomaista erityiseen henkilökohtaiseen osaamiseen tms. perustuvaa 200 € suuruista lisää, joka ei liity työn vaativuuteen millään tavalla. Osapuolet ovat nimenomaisesti yhdessä tarkoittaneet, että kyseinen henkilökohtainen lisä maksetaan poikkeuksellisesti aina työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan päälle (esimerkiksi siirryttäessä korkeampaan palvelusvuosiportaaseen).

Vaativuusluokittelun mukaan hänet sijoitetaan logistiikkatyöntekijöiden vaativuustasolle ”vaativa ammattitehtävä”, jonka mukainen palkka 1.1.2024 on palkkaryhmä C1, 2380 € / kk.

Työntekijän palkkaa verrataan uuteen taulukkopalkkaan. Työntekijän palkka on korkeampi, mutta koska osapuolet ovat yhdessä todenneet / työsopimuksen nimenomaisen kirjauksen perusteella on selvää, että henkilökohtainen lisä on tarkoitettu maksettavaksi aina kulloisenkin TES-vähimmäispalkan päälle, maksetaan 200 € suuruinen lisä edelleen uuden korkeamman taulukkopalkan päälle sellaisenaan.

1.1.2024 jälkeen seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien työntekijän palkka nousee näin ollen 2223 € → 2380 € ja tähän päälle maksetaan myös 200 € suuruinen lisä, yhteensä 2580 €.



3.2. Työryhmän vanhimman ("nökkamies") lisä poistuu 31.12.2023

Kaupan työehtosopimuksen 13 § 10. kohdan mukainen työryhmän vanhimman lisä poistuu 31.12.2023. Käytännössä "nökkamiehet" tekevät usein tavanomaista logistiikkatyötä vaativampaa työtehtävää ja heidän työnsä määritellään uuden vaativuusluokittelun kautta.

Työntekijälle, jolle on siirtymähetkellä maksettu työryhmän vanhimman lisää, lisän ja uuden vaativuusluokan mukaisen taulukkopalkan erotus siirretään osaksi työntekijän palkkaa.

Esimerkki 7

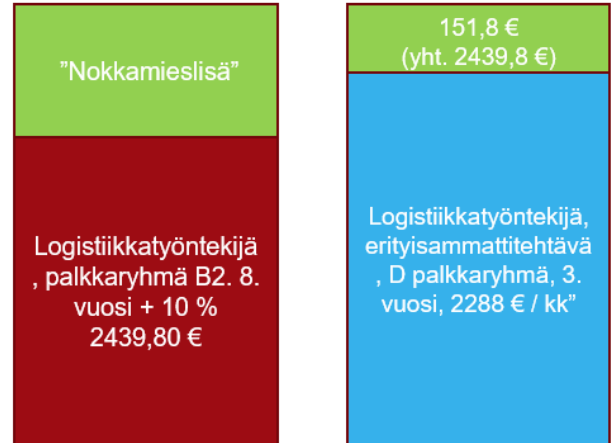
Logistiikkatyöntekijällä on työkokemusta alalta 3 vuotta. TES:n mukaan nokkamiehen taulukkopalkka on palkkaryhmä B2:n 8. vuoden taulukkopalkka korotettuna vähintään 10 %:lla. Siten nokkamiehen vähimmäispalkka on $1,1 \cdot 2218 \text{ €} = 2439,80 \text{ €}$ (B2, 8. vuosi, muu Suomi).

Työntekijän tehtävä on sijoitettu uudessa palkkausjärjestelmässä vaativuusluokkaan erityisammattitehtävä. Koska työntekijällä on työkokemusta alalta 3 vuotta, hänen kohdallaan TES:n taulukon mukainen vähimmäispalkka on 2288 € (D, 3. vuosi, muu Suomi).

Työntekijän tämänhetkinen palkka 2439,80 € on TES:n vähimmäispalkkaa korkeampi.

Nokkamieslisä poistuu työehtosopimuksesta, mutta työntekijän palkka ei TES-muutoksen vuoksi voi laskea. Jatkossa vähimmäispalkan ylittävä osa katsotaan hänen henkilökohtaiseksi palkanosakseen.

Jatkossa ”nokkamiesten” TES:n mukainen vähimmäispalkka määräytyy todellisten palvelusvuosien mukaan tehtävään sovellettavassa vaativuusluokassa.



Esimerkki 8

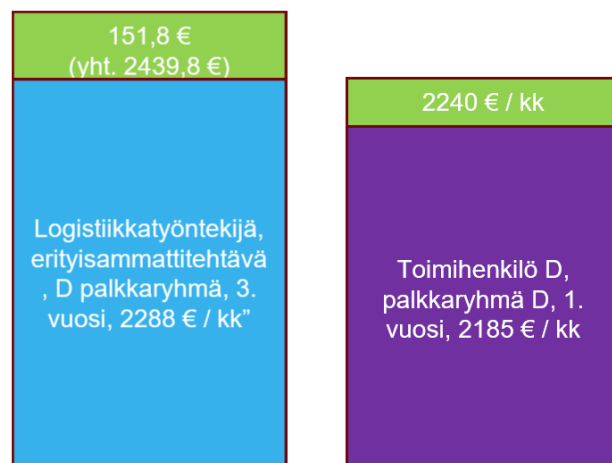
Entisen nokkamiehen kuukausipalkka on 2439,80 €, joka on korkeampi kuin hänen TES:n mukainen vähimmäispalkkansa (palkkaryhmä D, 3. vuoden työntekijä, 2288 € / kk)

Työntekijä haluaa omasta pyynnöstään siirtyä nykyisestä tehtävästään uuteen toimihenkilötehtävään X. Toimihenkilötehtävä X on määritelty myös erityisammattitehtäväksi (toimihenkilö D, palkkaryhmä D).

Työntekijällä on aiempi 1 vuoden työkokemus vastaavasta toimihenkilötehtävästä. Hänen vähimmäispalkkansa ko. tehtävästä on TES:n mukaan 2185 € / kk.

Yritys maksaa ko. tehtävässä 2240 € / kk mukaista sopimuspalkkaa, joka on enemmän kuin TES:n mukainen vähimmäispalkka, mutta vähemmän kuin työntekijän nykyinen nokkamiestehtävästä maksettava palkka.

Koska kyseessä on työntekijän pyynnöstä siirtyminen kokonaan uuden työ sopimuksen mukaiseen työtehtävään, maksetaan hänelle uuden työ sopimuksen mukaista palkkaa 2240 € / kk.



Esimerkki 9

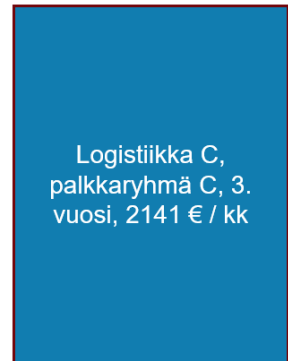
Entisen nokkamiehen kuukausipalkka on 2439,80 €, joka on korkeampi kuin hänen TES:n mukainen vähimmäispalkkansa (palkkaryhmä D, 3. vuoden työntekijä, 2288 € / kk)

Tuotannollisista, taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä työntekijän nykyinen työtehtävä on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt työsopimuksella tarkoitetulla tavalla. Työnantaja näin ollen irtisanoo työntekijän nykyisen työsopimuksen päättymään.

Irtisanomisen vaihtoehtona työnantaja tarjoaa työntekijälle hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Tarjolla oleva nykyistä työtä vähemmän vaativa logistiikkatyö X on määritelty vaativaksi ammattitehtäväksi (logistiikka C, palkkaryhmä C).

Työntekijällä on kolmen vuoden kokemus logistiikkatehtävistä. Hänen vähimmäispalkkansa ko. tehtävästä on TES:n mukaan 2141 € / kk.

Koska työntekijän nykyinen työ päättyy työnantajan irtisano-
mana ja hän hyväksyy tarjouksen muusta työstä, tulee hänelle maksaa hänen uudessa tehtävässään vähintään TES:n mukaista vähimmäispalkkaa 2141 € / kk.



4. Uudet vaativuusluokitukset ja palkkaryhmät

Logistiikan ja toimihenkilöiden vaativuusluokitukset määräytyvät uuden työehtosopimuksen palkkaliitteen kohtien 3. ja 4. mukaisesti. Vaativuusluokitus korvaa aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 3. Konttoritöiden vaivuustasot. Vaativuusluokitusta voidaan soveltaa jo ennen 1.1.2024.

Toimihenkilöiden vaativuusluokitusta sovelletaan myös sellaisiin työntekijöihin, joilla ei ole työehtosopimuksessa oman ammattiryhmän taulukkopalkkoja. Se toimii siten yleisenä vaativuusluokituksena ns. ”muille ammattiryhmille”. Vaativuusluokitus korvaa aiemman työehtosopimuksen palkkaliitteen kohdan 2. Vaativuus-tasojen yleiskuvaus.

4.1. Logistiikkatehtävien vaativuusluokitus ja palkkaryhmät (1.1.2024 alkaen)

	AMMTTITEHTÄVÄ	VAATIVA AMMATTITEHTÄVÄ
TES-nimike	Logistiikka B	Logistiikka C
Kuvaus	<p>Tehtävässä edellytetään tavanomaista ammatillista osaamista ja käytännön työmenetelmien hallintaa, joka voi liittyä tuotteisiin, koneisiin tai prosessiin. Osaaminen voidaan hankkia (työpaikka)koulutuksella tai alan työkokemuksella.</p> <p>Tehtävät toistuvat pääosin samankaltaisina, mutta niihin liittyvät päätöksentekotilanteet voivat edellyttää harkintaa ohjeiden ja ratkaisumallien puitteissa.</p> <p>Vuorovaikutustilanteet ovat pääasiassa tietojen välittämistä ja jakamista eri sidosryhmien kanssa.</p> <p>Tehtävään voi liittyä pienten kokonaisuuksien vastuu.</p>	<p>Tehtävässä edellytetään ammattillista erityisosaamista, joka voidaan hankkia tehtävään sopivan (työpaikka)koulutuksen ja/tai monipuolisen kokemuksen kautta. Vaadittavat ammatilliset erityistiedot ja -taidot voivat liittyä esim. tuotteisiin, koneisiin, prosesseihin tai ohjelmistoihin.</p> <p>Päätöksentekotilanteet edellyttävät harkintaa yleisluonteisten ohjeiden ja ratkaisumallien puitteissa.</p> <p>Vuorovaikutus eri sidosryhmien kanssa voi pitää sisällään neuvontaa, ohjaamista ja opastamista.</p> <p>Tehtävään voi liittyä työn organisointivastuuta.</p>
Palkkaryhmä 1.1.2024	B2	C1
Palkkaryhmä 1.6.2024	B	C

ERITYISAMMATTITEHTÄVÄ	ASIAANTUNTIJATEHTÄVÄ
Logistiikka D	Logistiikka E
<p>Tehtävä edellyttää laajempaan kokonaisuuteen tai prosessiin liittyvää osaamista. Osaaminen hankitaan tyypillisesti ammatillisen koulutuksen ja/ tai vankan kokemuksen kautta. Tehtävässä edellytetään syvällistä ja/tai laajaa prosesseihin, koneisiin, ohjelmistoihin tai vastaaviin liittyvää erikoisosaamista.</p>	<p>Asiantuntijatehtävä, jossa edellytetään tyypillisesti teoreettista koulutusta tai muulla tavoin hankittua vastaavaa osaamista.</p> <p>Työ sisältää itsenäistä ongelmien analysointia ja ratkaisujen tuottamista.</p>

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenyrityksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 1.3. / 22.11.2023.

<p>Työ edellyttää itsenäistä päätöksentekokykyä.</p> <p>Tehtävään liittyvä vuorovaikutus on tyypillisesti vaikuttamista eri tahoihin.</p> <p>Tehtävään liittyy vastuu laajasta työ- ja palvelukokonaisuudesta.</p>	<p>Työtä ohjaa väljästi määritellyt menettelytavat ja päätösten tueksi on haettava, yhdisteltävä ja analysoitava itsenäisesti tietoa. Valmiita ratkaisumalleja ei tyypillisesti ole aina saatavilla.</p> <p>Vuorovaikutus on luonteeltaan asiantuntijana vaikuttamista ja työ vaatii tyypillisesti neuvottelutaitoja.</p> <p>Tehtävässä ollaan vastuussa asioiden valmisteluista ja/tai ratkaisuista ja asiantuntijan näkemyksillä on merkitystä tehtäessä päätöksiä ko. asiakokonaisuuteen liittyen.</p>
D	Sopimuspalkka
D	Sopimuspalkka

4.2. Toimihenkilötehtävien vaativuusluokitus ja palkkaryhmät (1.1.2024 alkaen)

	SUORITTAVA PERUSTEHTÄVÄ	AMMATTITEHTÄVÄ
TES-nimike	Toimihenkilö A	Toimihenkilö B
Kuvaus	<p>Suorittava rutiinitehtävä, jota voidaan hoitaa ilman aikaisempaa kokemusta lyhyen opastuksen/perehdytyksen jälkeen.</p> <p>Tehtävät toistuvat samankaltaisina. Tehtävä ei sisällä itsenäisiä päätöksentekotilanteita ja työhön on olemassa yksityiskohtaiset ohjeet.</p> <p>Vuorovaikutus on luonteeltaan tehtävään liittyvien tietojen välittämistä ja jakamista.</p> <p>Tehtävään liittyy vastuu omasta työstä.</p>	<p>Tehtävässä edellytetään tavanomaista ammatillista osaamista, joka voi liittyä tuotteisiin, koneisiin, prosessiin, tietojärjestelmiin, palveluihin tai vuorovaikutustilanteisiin. Tehtävän edellyttämä osaaminen voidaan hankkia koulutuksen tai vastaavan kokemuksen kautta.</p> <p>Tehtävät toistuvat pääosin samankaltaisina, mutta niihin liittyvät päätöksentekotilanteet voivat edellyttää harkintaa ohjeiden ja ratkaisumallien puitteissa.</p> <p>Vuorovaikutustilanteet ovat pääasiassa tietojen välittämistä ja jakamista ja voivat edellyttää myös opastamista tai ohjaamista.</p>
Palkkaryhmä 1.1.2024	A	B1
Palkkaryhmä 1.6.2024	A	B

VAATIVA AMMATTITEHTÄVÄ	ERITYISAMMATTITEHTÄVÄ	ASiantuntijatehtävä
Toimihenkilö C	Toimihenkilö D	Toimihenkilö E
<p>Tehtävässä edellytetään ammatillista erityisosaamista, joka voidaan hankkia tyypillisesti ammatillisen koulutuksen tai vastaavan kokemuksen kautta. Vaadittavat ammatilliset erityistiedot ja -taidot voivat liittyä esim. tuotteisiin, koneisiin, prosessiin, tietojärjestelmiin, palveluihin tai vuorovaikutustilanteisiin.</p> <p>Päätöksentekotilanteet ovat vaihtelevia ja ne edellyttävät harkintaa ja tiedon</p>	<p>Tehtävässä edellytetään syvälistä ja/tai laajaa ammatillista erityisosaamista, joka voidaan hankkia tyypillisesti ammatillisen tai alemman korkeakoulutuksen ja/tai vankan kokemuksen kautta. Vaadittavat ammatilliset erityistiedot ja -taidot voivat liittyä esim. tuotteisiin, koneisiin, prosessiin, tietojärjestelmiin, palveluihin tai vuorovaikutustilanteisiin.</p>	<p>Asiantuntijatehtävä, jossa edellytetään tyypillisesti teoreettista koulutusta tai muulla tavoin hankittua vastaavaa osaamista.</p> <p>Työ sisältää itsenäistä ongelmien analysointia ja ratkaisujen tuottamista.</p> <p>Työtä ohjaa väljästi määritellyt menettelytavat ja päätösten tueksi on haettava, yhdisteltävä ja analysoitava itsenäisesti</p>

Palkkausjärjestelmän vaativuusluokitusta koskevat soveltamisohjeet on tarkoitettu Kaupan liiton jäsenryyksille ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n luottamusmiehille. Soveltamisohjeita on tarkoitus lukea siinä olevien viittausten vuoksi yhdessä Kaupan työehtosopimuksen kanssa. Liitot ylläpitävät ja päivittävät ohjeita tarpeen mukaan. Versio 1.3. / 22.11.2023.

<p>hankintaa, käsittelyä ja yhdistelyä ongelmatilanteen vaatimalla tavalla. Päätöksentekotilanteissa voidaan soveltaa aikaisempia ratkaisumalleja.</p> <p>Vuorovaikutustilanteet voivat edellyttää neuvontaa, ohjaamista ja opastamista.</p>	<p>Päätöksentekotilanteet ovat vaihtelevia ja vaativat ongelmien itsenäistä selvittämistä ammatillisen erityisosaamisen pohjalta, ts. valmiita ratkaisumalleja ei välttämättä ole heti saatavilla.</p> <p>Vuorovaikutuksen tavoitteena on tyypillisesti vaikuttaa muiden toimintaan ja valintoihin.</p> <p>Edelliseen vaatavuustasoon verrattuna tehtävä voi sisältää esim. asiakas-, prosessi-, tietojärjestelmä- ja/tai taloudellista vastuuta.</p>	<p>tietoa. Valmiita ratkaisumalleja ei tyypillisesti ole aina saatavilla</p> <p>Vuorovaikutus on luonteeltaan asiantuntijana vaikuttamista ja työ vaatii tyypillisesti neuvottelutaitoja.</p> <p>Tehtävässä ollaan vastuussa asioiden valmisteluista ja/tai ratkaisuista ja asiantuntijan näkemyksillä on merkitystä tehtäessä päätöksiä ko. asiakokonaisuuteen liittyen.</p>
C1	D	Sopimuspalkka
C	D	Sopimuspalkka

4.3. Ylemmät toimihenkilöt, asiantuntijatehtävät ja ICT-toimihenkilöt

Ylemmät toimihenkilöt eivät asemansa puolesta ole Kaupan työehtosopimusten soveltamispiirissä, eikä Kaupan työehtosopimuksen työehto- ja palkkamääräyksiä noudateta heihin, ellei työ sopimuksella ole toisin sovittu.

Työehtosopimuksen uudistetussa vaativuusluokituksessa on tunnistettu kuitenkin asiantuntijatehtävät, joissa ei ole määritelty täsmällistä vähimmäispalkkaa. On kuitenkin syytä huomata, että jotkin asiantuntijatehtävät (ja erityisesti näitä kuvaksia vielä vaativammat tehtävät) voivat olla ns. ylempien toimihenkilöiden työtehtäviä.

Kaupan työehtosopimuksen ICT-toimihenkilöitä koskevaan pöytäkirjaan on tullut myös muutoksia 1.1.2024 alkaen. Käytännössä heidän työsuhteisiinsa noudatetaan jatkossa Kaupan työehtosopimuksen toimihenkilöitä koskevia työehtoja. Pöytäkirjan palkkamääräyksissä on kuitenkin ko. erityistä ammattiryhmää koskevat spesifit vaativuusluokittelut ja palkkataulukot, sekä muutamat erityiset palkkamääräykset. Näiden työntekijöiden kohdalla vaativuusluokitus tulee toteuttaa samalla tavoin vuoden 2023 loppuun mennessä. Kyseisen pöytäkirjan mukaisessa luokittelussa voidaan kuitenkin noudattaa menettelyn osalta kaikkea tässä soveltamisohjeessa esitettyä.