

UUTTA

OPETTAJIEN

PALKKAUKSESSA

VUONNA

2019

(LYHYESTI)

TVA

Jaetaan kouluilla vuosittain niille opettajille, jotka

- edistävät työssään digitalisaatiota
- vastaavat vaativista ryhmistä, joissa on paljon integraatio-/inkluusio-oppilaita (ja pedagogisia asiakirjoja)
- työskentelevät erityisen haastavilla alueilla (PD-koulut)
- opettavat lukioissa kieli- ja kulttuuritaustaisia (S-2)
- työväenopistoissa tiimivastaavat ja maahanmuuttajataustaisten luku- ja kirjoitustaidon sekä suomen kielen opettajat ja näiden oppiaineiden suunnittelijaopettajat

TSA

Toistaiseksi pysyvä palkanosa

Henkilökohtaisen lisän myöntämisen edellytyksenä on pidempiaikainen onnistuminen työssä ja hyvät työtulokset. Esimiehen esitys henkilökohtaisesta lisästä perustuu työsuorituksen arviointiin (TSA), joka tehdään vuosittain tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilökohtainen lisä määrittellään henkilökohtaisten työtulosten, monitaitoisuuden, oma-aloitteisuuden ja yhteistyökyvyn perusteella

KERTAPALKKIO

Esimies päättää

Tänä vuonna työnantaja edellyttää, että yksikön palkkasummasta 0,5% suunnataan kertapalkitsemiseen.

- Kertapalkitseminen tukee toimialan strategisten tavoitteiden toteutumista
- Henkilöstön pitää tietää minkälaisissa tilanteissa palkkio on mahdollista saada ja palkitsemisen käytännöistä tiedotettava riittävästi
- Palkkioperusteiden tulee olla julkisia ja kaikkien tiedossa
- Kertapalkitsemisen perusteita ovat erinomaiset työsuoritukset, esimerkiksi:
 - palvelun luotettavuus, hyvä asiakaspalaute, verkostoyhteistyön sujuvuus, yli hallintokuntien menevä yhteistyö, aktiivisuus työyhteisössä ja sen kehittämisessä, innostava ja positiivinen työote, joustavuus, aikataulutavoitteiden alittaminen sekä erinomainen toiminta poikkeustilanteissa
- Perusteita myös innostava ja positiivinen työote, hyvä työtoveruus
- Palkkioperusteita tarkastellaan aina kuhunkin tehtävään ja sen tavoitteisiin nähden

TULOSPALKKIO

Työnantaja määrittelee tavoitteet, koulut osallistuvat halutessaan

Viime vuoden tulospalkkiotavoitteet saavutettiin erinomaisesti ja palkkiot maksetaan maaliskuun lopussa.

Tämän vuoden tavoitteet:

Tavoitteista 60 % ovat kaikille toimialoille samat:

1. Taloustavoite (20 %), tuottavuuden nousu vähintään 0,51 %, euroa per lapsi/oppilas/opiskelija/opetustunti
2. Asiakaskokemustavoite (20 %), asiakaskysely varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa, vapaassa sivistystyössä sekä hallinnossa
3. Digitalisaatio, yksiköt toteuttavat vuoden 2018 digitalisaation tilan itsearviointien perusteella valitsemansa kehittämistoimenpiteen (10 %) ja tekevät uuden itsearvioinnin digitalisaation tilasta loppuvuonna 2019 (10 %).

Tavoitteista 40 % on toimialan asettamia:

4. Mahdollistamme jokaiselle oppijalle yksilöllisesti sopivia tapoja oppia ja opiskella (20 %)
5. Käytämme koko kaupunkia oppimisen ja työnteon ympäristönä (20 %)

PAIKALLISET SOPIMUKSET

Helsingissä on uusittu tulevaa toimintaympäristöä paremmin tukeva IB-lukion paikallinen sopimus

Myös rehtoreille maksetaan henkilökohtaisia lisiä, lisäksi lukioiden rehtoreiden tehtäväkohtaisia lisiä korotettiin

Aikaisemmin sovitut palkanosat säilyvät nykyisellään.

Kaikista kohdista löytyy lisätietoa yhteysopettajakansioista kohdasta palkka ja palkitseminen. Sieltä löytyvät myös kouluille jaettavat euromäärät.

Järjestelyeräprosessissa HOAY:n hallitus asetti neuvottelutavoitteet ja pääluottamusmiehet neuvottelivat niiden mukaisesti. Mikäli järjestö ja työnantaja eivät olisi päässeet yksimieliseen neuvottelutulokseen, niin työnantaja olisi päättänyt asiasta yksin. Erän kohdentamisessa järjestö painottaa, että tva-lisällä ei osteta lisää työaikaa. Kaikessa palkkapolitiikassa on olennaista avoimuus ja ymmärrettävyys.

**JAANA
ALAJA**

PÄÄLUOTTAMUMIES

