

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Järjestelyerää 2021 koskevassa pöytäkirjassa (5.3.2021) on todettu seuraavaa:

Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteiden uudistamista tarvitaan ja siitä tulisi sopia uudelleen paikallisesti. Edellisestä neuvottelusta on aikaa useampi vuosi ja toivotaan, että maksamisperusteet olisivat läpinäkyvät ja kaikilla tiedossa, jotta palkansaajat tietävät miten voivat itse vaikuttaa henkilökohtaiseen lisään ansaintaan. TSA-järjestelmän luominen, palkansaajien edustajan kanssa järjestelmästä sopiminen ja käyttöönotto sekä rehtoreiden/koulunjohtajien TSA:n teot tulevat viemään aikaa. Työnantaja tarkistaa 1.4.2022, kun TSA- järjestelmä otetaan käyttöön.

Palkkausjärjestelmän kehittäminen aloitetaan siis TSA:n maksamisperusteiden uudistamisella. Tarkoitus on, että uudistus tulisi voimaan 1.4.2022 mennessä. Huomioitavaa kuitenkin on valtakunnalliset sopimusneuvottelut. Huomioitavaa myöskin on, että pääsopijat ovat sopineet myös allekirjoituspöytäkirjassa (KVTES) valtakunnallisesta palkkausjärjestelmästä arvioivasta työryhmästä, jonka tuloksia odotetaan myös keväälle 2022.

OVTES – henkilökohtainen lisä (A §11)

11 § Henkilökohtainen lisä

Viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa henkilökohtaista lisää viranhaltijan työsuorituksen arvioinnin perusteella, siten kuin KVTES:n palkkausluvun 11 §:ssä on määrätty.

Soveltamisohje

Jos jokin em. ominaisuuksista on jo otettu huomioon erikseen OVTES:ssä (esim. kaksoiskelpoisuuden tuoma peruskoulun luokanopettajan korotus peruspalkkaan), sitä ei ole syytä ottaa enää henkilökohtaisen lisän perusteeksi. Opettajana toimimisen mukanaan tuoma kokemus ja ammatinhallinnan lisäys on otettu huomioon jo kertaalleen vuosisidonnaisessa lisässä, joten henkilökohtaisen lisän arvioinnin tulisi perustua muihin tekijöihin.

OVTES sisältää oman henkilökohtaisen lisän määräyksen A 11 §. OVTES:n määräys ei sisällä vastaavaa takuuta (1,3 % palkkasummasta) kuin KVTES henkilökohtaisen lisän määräys. Järjestelyerien yhteydessä työntekijöiden tasavertaisen kohtelun vuoksi työnantaja on halunnut käyttää 1,3% takuuta myös OVTES:n puolella. Tämä on harkinnanvaraista työnantajalle.

Järjestelmän käyttöönotossa huomioitavat sopimusmääräykset ja kustannusvaikutukset;

Osion G palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmä neuvottelee uudesta palkkausjärjestelmästä, jonka tarkoitus on korvata nykyinen tehtävän vaativuuden arviointiin perustuva järjestelmä osiossa G, jos näin tapahtuu myös KVTES:ssä. Neuvotteluissa selvitetään myös mahdollisuudet eriyttää palkkausta tehtävien ja koulutuksen perusteella henkilöstön saatavuusongelmat huomioiden. Sopijaosapuolet selvittävät ja sopivat 15.6.2022 mennessä OVTES Osion Gvarhaiskasvatuksen opetushenkilöstön hinnoittelurakennetta koskevista muutoksista siten, että varhaiskasvatuslain 26 §, 30 § ja 31 § mukaiset kelpoisuudet huomioidaan peruspalkkaa korottavana tekijänä 1.10.2022 alkaen. Muutokseen käytetään 2 § 3 momentin keskitettyä järjestelyerää. Keskitetty järjestelyerä neuvotellaan valtakunnallisella tasolla.

OVTES Yleiskorotus 1.6.2023 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,32 prosenttia. Henkilökohtaista lisää (Osio A 11 § / KVTES II luku 11 §) korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti. (KT Yleiskirjeen 8/2022)

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023-2027

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialojen työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta uudistamalla palkkausjärjestelmiä. Kehittämisohjelma toteutetaan pääosin paikallisen sopimisen ja paikallisten järjestelyerien kautta.

On sovittu, että opetus- ja sivistysjohtaja kokeilee toimintamallia syksyn 2022 aikana rehtoreiden ja koulunjohtajien kanssa tavoitekeskustelun yhteydessä. Varsinaisesti ohjetta noudatetaan 1.4.2023 alkaen myönnettäviin henkilökohtaisiin lisiin. Määräaikaiset henkilökohtaiset lisät poistuvat 31.3.2023. Toistaiseksi voimassa olevat henkilökohtaiset lisät eivät tämän ohjeen soveltamisen vuoksi alene vaan pysyvät vähintään maaliskuun 2023 tasolla.

Toimintamallin luonnos liitteenä 1.

Puheenjohtajan esitys

Käydään keskustelu toimintamallin luonnoksesta

Päätös

Henkilöstötoimikunta kävi keskustelua toimintamallin luonnoksesta. OVTES:n toimintamallin tulee noudattaa samoja periaatteita kuin KVTES ja Sote-sopimuksen TSA. Ei huomattu korjattavaa, todettiin, että voidaan edetä asiassa.

KH 22.11.2022 § 385
1116/01.00.01/2022

Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta. Kannustavalla palkkauksella pyritään parantamaan toiminnan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkaukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä. Tästä syystä henkilökohtaisen lisän perusteiden on tärkeää olla henkilöstön tiedossa.

Pudasjärven kaupungilla ei ole ollut käytössä OVTES:n piirissä henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointimallia (TSA), jossa henkilökohtaisen lisän maksamisperusteet olisivat läpinäkyvät ja kaikilla tiedossa, jotta palkansaajat tietävät miten voivat itse vaikuttaa henkilökohtaiseen lisään ansaintaan.

Uudistuksen tavoitteena on motivoida työntekijää tekemään työnsä paremmin tai omalla tasollaan. Henkilökohtainen lisä on osa palkitsemista hyvästä työstä. Esihenkilötyölle on erillinen arviointi.

OVTES:ssa ei ole takuusummaa sopimusmääräyksissä, mitä työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin tehtäväkohtaisten henkilöstön palkkojen yhteismäärästä. KVTES sopimusmääräys: Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin 1.2.2013 mennessä vähintään 1,3 % laskettuna kunnan/kuntayhtymän palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. KVTES sopimusmääräystä noudatetaan myös SOTE-sopimuksessa.

Järjestelyerän yhteydessä 2021 sovittiin, että kohdistetaan järjestelyerää henkilökohtaisiin lisiin, joka oli silloin 22,86 euroa per työntekijä ja henkilökohtaisiin lisiin kohdistettiin OVTES:ssa yhteensä 2628,90 euroa. Tällöin sovittiin, että edellä mainitut henkilökohtaiset lisät olisivat määräaikaisia niin kauan, kunnes palkansaajajärjestön edustajat ja työnantajan edustajat yhdessä kehittävät OVTES:n piirissä olevalle henkilöstölle henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointimallin, ohjeen ja arviontilomakkeen. (Kaupunginhallitus 23.03.2021 § 93 - 1.4.2021 tuleva paikallinen järjestelyerä Kvtes:n, Ovtes:n, Ts:n ja Ttes:n sopimusalueilla).

On sovittu JUKOn ja OAJ:n paikallisyhdistyksen edustajan kanssa, että opetus- ja sivistysjohtaja kokeilisi OVTES palkkausjärjestelmän kehittämissyöryhmässä kehitettyä toimintamallia talven 2022-2023 aikana rehtoreiden ja koulunjohtajien kanssa tavoitekeskustelun yhteydessä. Varsinaisesti ohjetta noudatetaisiin myönnettäviin henkilökohtaisiin lisiin koko henkilöstöön osalta 1.4.2023 alkaen. Määräaikaiset henkilökohtaiset lisät poistuisivat 31.3.2023. Määräaikaiset henkilökohtaiset lisät jaettaisiin käyttäen ohjetta henkilökohtaisen työnsuorituksen arvioinnista ja arviontilomaketta henkilöstölle liitteittäin ja hinnoittelutunnuksittain 1.4.2023 alkaen.

Lokakuun tilanteen mukaan työnantaja käyttää OVTES:n henkilökohtaisiin lisiin 3648,21 euroa, joka on 1,22 % henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Tähän summaan on huomioitu järjestelyerän yhteydessä 2021 neuvotellut määräaikaiset henkilökohtaiset lisät. Lokakuun tilanteen mukaan OVTES henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärä oli 298 466,40 euroa, joten 1,3 % henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä on 3880,06 euroa.

Kokonaiskustannukset vuodelle 2023 olisivat 1854,80 euroa. Näin täyttyisi järjestelyerää koskevan paikallisneuvottelun aikomus, että myös OVTES:n

piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä käytetään 1,3% henkilökohtaisiin lisiin.

Toistaiseksi voimassa olevat henkilökohtaiset lisät eivät tämän ohjeen soveltamisen vuoksi alene vaan pysyvät vähintään maaliskuun 2023 tasolla.

Liitteenä ohje henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin OVTES sopimusosalalla, liite 3, sekä arviointilomake, liite 4.

OVTES palkkausjärjestelmän kehittämisryhmän muistio, päivätty 5.10.2022, oheismateriaalina. Palkkausjärjestelmän kehittämisryhmän muistio on salassa pidettävä perusteena, Julkisuuslaki 24 § 18 mom.

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus hyväksyy ohjeen henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin (henkilökohtainen lisä) sopimusosalalla OVTES sekä arviointilomakkeen ja käyttöönoton 1.4.2023 alkaen, liitteet nro:t 3-4.

Kaupunginhallituksen käsittely

OAJ:n/JUKO:n pääluottamusmies Janne Moilanen on lähettänyt henkilöstöpäällikölle sähköpostin 21.11.2022 klo 16.00, jossa JUKO ry pyytää jättämään pöydälle Pudasjärven kaupunginhallituksen OVTES TSA-esityksen asianumero 15/22.11.2022.

Kaupunginjohtajan muutettu esitys

Asian valmistelua ei jatketa tässä vaiheessa, eikä asiaa käsitellä. Jatketaan käytössä olevalla henkilökohtaisen lisän määräytymisen mallilla.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi kaupunginjohtajan muutetun esityksen yksimielisesti.