

1.6.2023 tulevat paikalliset järjestelyerät Kvtes:n liite 9. (palkkahinnoittelun ulkopuoliset)

KH 23.05.2023 § 206  
1905/01.00.01/2023

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen 2022-2025 sisältyy paikalliset järjestelyerät, jonka mukaan palkkoja korotetaan 1. kesäkuuta 2023. Paikallista järjestelyerää voidaan käyttää tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin, henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan sopimusalan palkkasummasta työehtosopimuksen mukaisesti:

- KVTES 0,4%, 0,3% ja 1,2%

Palkkasumma ei sisällä samoja palkan eriä useampaan kertaan tai useammalta ajanjaksolta. Palkkasumma ei saa myöskään sisältää samaan ajankohtaan 1.6.2023 maksettavaa yleiskorotusta.

KT:n ohjeistus järjestelyerien kohdentamisesta, toimintaperiaatteet:

1.6.2023 on tulossa useampia paikallisia järjestelyeriä, joiden neuvottelut voidaan käydä samoissa neuvotteluissa, mutta erien osuuksia tulee tarkastella toisistaan erillään. Jälkeenpäin pitää pystyä erottamaan, miten eri erät on kohdennettu. Kuitenkin paikallisten erien kohdentamisessa on hyvä katsoa myös kokonaisuus.

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä (KVTES liite 9.).

Tehtävien palkkauksen on kehityttävä myös suhteessa sopimuksessa olevaan alarajapalkkaan eli peruspalkkaan ja tarkasteltava myös toisten tehtävien vaatavuuden kehittymistä. Kunnassa perustason palkkojen on oltava sopivalla etäisyydellä alarajasta, ja myös vaativan ja erittäin vaativan tason palkkojen pitää olla suhteessa toisiinsa. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että;

Järjestelyerillä voidaan vaikuttaa paikallisesti siellä, missä nähdään tarvetta. Enimmäkseen niitä käytetään tehtäväkohtaisen tai henkilökohtaisen palkan korjaamiseen. Esimerkiksi vähitellen syntyneitä palkkavinoutumia voidaan korjata järjestelyeräatkaisuin.

Joskus ammattiryhmän palkkaus on jäänyt alan sopimuksessa niin jälkeen, että alan työntekijöitä on vaikea saada. Silloin houkuttavuutta ja motivoivuutta voidaan lisätä järjestelyerän avulla.

Tehtävien palkkauksen on kehityttävä myös suhteessa sopimuksessa olevaan alarajapalkkaan eli peruspalkkaan ja tarkasteltava myös toisten tehtävien vaatavuuden kehittymistä. Kunnassa perustason palkkojen on oltava sopivalla etäisyydellä alarajasta, ja myös vaativan ja erittäin vaativan tason palkkojen pitää olla suhteessa toisiinsa.

Kun järjestelyerää kohdennetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin kustannusten heijastusvaikutus pitää ottaa huomioon kustannuslaskennassa. Esim. jos tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan on sillä heijastusvaikutus työkokemuksilisään. Automaattiset eli prosentuaaliset palkanlisät korottuvat samassa suhteessa kuin tehtäväkohtainen tai varsinainen palkka korottuu.

Järjestelyerän kohdentamisessa henkilökohtaisiin lisiin tulee ottaa huomioon, että työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % laskettuna kunnan palveluksessa olevan KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä. Toimivaltainen viranomaisen päättää henkilökohtaisen lisän kohdentamisesta työntekijäkohtaisesti.

Se, mihin erät kohdennetaan, on monesti työnantajan ja palkansaajien edustajien yhteisen näkemyksen tuotos. Yleensä tavoitteena on, ettei tasajakoja tapahtuisi, vaan summa kohdentuisi erityistarpeisiin.

Pääsääntönä erien kohdentamiselle on;

Jos paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos lisäyksestä paikalliseen järjestelyerään (verrokialojen vaikutus 0,3 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja.

Jos palkkarakenteiden ja palkkausjärjestelmän kehittämissuunnitelman mukaisen paikallisen erän jakamisesta (1,2%) ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Pudasjärven kaupungilla paikalliset neuvottelut järjestelyerien käyttämisestä aloitettiin palkansaajia edustavien järjestöjen kanssa 17.4.2023, jossa sovittiin toimintaperiaatteet, todettiin järjestelyerän jakoperusteet ja jaettavat summat.

Paikallisten järjestelyerien pohjana oleva palkkasumma on laskettu maaliskuun kokonaispalkan mukaan. Palkkasumma ei saa sisällä samoja palkan eriä useampaan kertaan tai useammalta ajanjaksolta. Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki liitteen piiriin kuuluville maksetut

palkat lukuun ottamatta sellaisia poikkeuksellisia palkkaeriä kuten lomarahoja ja tulospalkkioita.

Hyväksyttiin jaettavan kokonaissumman mukainen järjestelyerän suuruus sopimusaloittain. Todettiin, että järjestelyerien kustannusvaikutuksissa on huomioitava heijastusvaikutukset. Sovittiin, että järjestelyeriä sopimusaloittain käytetään sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin. Sovittiin myös, että tarkistetaan sopimusaloittain hinnoittelutunnukset ja sovitaan mahdolliset tehtävien mukaiset siirrot oikeille liitteille ja palkkahinnoittelukohtiin. Päätettiin, että neuvottelut käydään sopimusalueittain ja liitteittäin seuraavan aikataulun mukaan:

19.4. KVTES klo 9.00-10.30 Liite 1. (01ASI040 ja 01TOI060)

21.4. SOTE-sopimus klo 10.00 – 11.00 (02SOS)

26.4. KVTES klo 9.00-10.00 Liite 2. (02KIR ja 02VAP)

28.4. KVTES klo 10.00 -10.30 Liite 8. (08PER)

28.4. LS klo 12.00-13.00

3.5. TuntiTES klo 12.30-13.30

3.5. KVTES klo 14.00-15.30 (05KOU, 05VKA ja 12PPH)

4.5. OVTES klo 14.00-15.00

5.5. TS klo 12.00-13.30

9.5. KVTES klo 13.00-14.00 Liite 9. (palkkahinnoittelun ulkopuoliset)

15.5. alkavalla viikolla, ennen 18.5., todetaan järjestelyerät kohdennetuksi.

Kaupunginhallituksen kokoukseen 23.5. (tai kesäkuun alkuun) toimitetaan esitys järjestelyerien kohdentamisesta, esityslista lähtee 18.5.

Paikallisneuvottelussa käytiin alustavasti sopimusaloittain ja liitteittäin jaettavat paikalliset järjestelyerät ja kohdennettavat summat.

Paikallisneuvottelun pöytäkirja liitteineen (jaettavat erät sopimusaloittain ja KVTES liitteittäin), päivätty 17.4.2023, oheismateriaalina.

16.5.2023 paikallisneuvottelussa todettiin, että järjestelyerät jakaantuivat KVTES liite 9. seuraavasti

**KVTES liite 9. yhteensä, 13 työntekijää**

0,4 %	260,15 €
0,3 %	195,12 €
1,2 %	780,46 €

Kohdennettu

0,4 %  
tehtäväkohtaisiin palkkoihin 180,00 €  
heijastus työkokemuslisään 14,40 €  
henkilökohtaisiin lisiin 66,75 €

0,3 %

tehtäväkohtaisiin palkkoihin 154,50 €  
heijastus työkokemuslisään 12,36 €  
henkilökohtaisiin lisiin 28,26 €

1,2 %

tehtäväkohtaisiin palkkoihin 757,24 €  
heijastus työkokemuslisään 4,50 €  
henkilökohtaisiin lisiin 18,72 €

KVTES:n liitteessä 9. (palkkahinnoittelun ulkopuoliset) paikallisia järjestelyeriä esitetään kohdennettavaksi myös toiminta-aluejohtajien palkkoihin 1.6.2023 alkaen seuraavasti;

	Kokonaisansio	Esitys kohdistamisesta	1.6. Kokonaisansio
Opetus- ja sivistysjohtaja	5 653,88 €	196,12 €	5 850,00 €
Tekninen johtaja	5 690,88 €	159,12 €	5 850,00 €
Hallintojohtaja	5 998,00 €	252,00 €	6 250,00 €

Kaupungin hallintosäännön 40 § mukaan toiminta-aluejohtajien palkasta päättää kaupunginhallitus.

KVTES:n palkkausjärjestelmän perusajatuksena on, että tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella. KVTES edellyttää myös palkkahierarkiaa eli työnantajan on huolehdittava, että esihenkilö saa työntekijöitään korkeampaa palkkaa mukaan lukien tehtäväkohtaiset ja kokonaispalkkauksessa olevat henkilöt.

KVTESin palkkausluvun, II luku, 8 § 1 mom

”Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkka hinnoittelukohtaa, toimivaltainen viranomainen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelukohdat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä.”

Palkkausluvun 17 §

Työnantajan edustajan palkka

” Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa kunnan/kuntayhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. kunnan/kuntayhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata kunnan/kuntayhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT.”

Toiminta-aluejohtajien palkkavertailu saman kokosiin kuntiin, KT:n palkkatilastoihin ja Tilastokeskuksen palkkatilastoihin saman kokoluokan kunnissa (5000 - 10000 as.) keskimääräisiin palkkoihin vastaavissa tehtävissä oheismateriaalina.

Huomioitava on myös työmarkkinatilanne, työvoimansaatuus ja palkkatason kehitys johtavassa asemassa oleviin viranhaltijan tehtäviin, jossa vastataan laajasta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä

Teknisen johtajan ja opetus- ja sivistysjohtajan palkkaan henkilökohtaisena lisänä on 1.4.2021, osana paikallista järjestelyerää, kohdennettu 31,00 euroa. Teknisen johtajan palkkaa on tarkistettu viimeksi 3.8.2020, kun tekninen johtaja aloitti virassaan. Opetus- ja sivistysjohtajan palkkaa on tarkistettu viimeksi 1.1.2019 osana paikallista järjestelyerää. Hallintojohtajan esitetty kokonaispalkka on suurempi kuin muilla toiminta-aluejohtajilla, koska kokonaispalkan kiinteänä osana kuuluu kaupunginjohtajan sijaistaminen.

Edellä mainitun perusteella, ja yhdenvertaisuus huomioiden, kaupunginhallituksen on perusteltua hyväksyä paikallisten järjestelyerien kohdentaminen myös toiminta-aluejohtajien palkkoihin.

Palkansaajajärjestön, JUKO:n, kanssa on todettu neuvottelutuloksessa, että paikalliset järjestelyerät erät on jaettu ja kohdennettu yksimielisesti. Liitteen 9. osalta saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos. Paikallisneuvottelun pöytäkirja, päivätty 9.5.2023, oheismateriaalina.

16.5.2023 paikallisneuvottelussa on todettu liite 9. osalta, että neuvottelut on käyty kaikkien sopimusten osalta ja neuvottelutulos on yksimielinen. Neuvottelujen tulos järjestelyerän jakamisesta menee kaupunginhallituksen päätettäväksi 23.5.2023 kokoukseen. Paikallisneuvottelun pöytäkirja, päivätty 16.5.2023, oheismateriaalina.

Paikallisneuvottelujen pöytäkirjat eivät ole julkisia ja ovat salassa pidettäviä perusteena Julkisuuslaki 24 § 18 mom.

Hallintojohtaja on esteellinen käsittelemään asiaa (Hallintolaki 28 § 1. mom.: Virkamies on esteellinen, jos hän on asianosainen). Pöytäkirjanpitäjänä tämän pykälän osalta toimii kaupunginjohtaja.

Kaupunginhallituksen päätökseen on muutoksenhakukielto. Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee virka- ja työehtosopimuksen soveltamista (Laki kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista 1 § ja 1a §).

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus hyväksyy neuvottelutuloksen sekä 1.6.2023 tulevat paikalliset järjestelyerät Kvtes:n liite 9. jaetuksi.

Päätös Hyväksyttiin esityksen mukaisesti. Hallintojohtaja ilmoitti esteellisyytensä (osallisuusjäävi) ja poistui asian käsittelyn ajaksi. Pöytäkirjanpitäjänä toimi kaupunginjohtaja.

Jakelu

Palkkasihteeri/Monetra  
Päälähtämismies JUKO