

Paikalliset järjestelyerät ja kehitysohjelma 1.6.2023 alkaen

KH 19.06.2023 § 122
131/01.00.01/2023

Valmistelija

Talous- ja hallintojohtaja Vesa Ellonen, p. 040 626 7070

Asian taustat

KT, JAU ja JUKO pääsivät ensin erillissopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista 2022–2025 keväällä 2022. Myöhemmin sopimukset syntyivät myös KT:n ja sote-aloja edustavien työntekijäjärjestöjen välille. Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia.

Toimivalta

Hallintosäännön 46.2 §:n perustella virka- ja työehtosopimukseen perustuvista harkinnanvaraisten palkankorotusten perusteista päättää kunnanhallitus voimassa olevien työehtosopimusten perusteella.

Päätöksen toimeenpanevien kunnanjohtajan ja talous- ja hallintojohtajan on noudatettava kunnanhallituksen päättämiä perusteita.

Yleiskorotus

Palkat korottuva yleiskorotuksena 2,2 % 1.6.2023 alkaen. Korotukset tehdään kesäkuun palkkaan. Lisäksi on sovittu eräistä kertakorvauksista.

Nyt paikallisen sopimisen kohteena olevat erät

Jaossa ovat kaksi järjestelyerää, 0,3 % ja 0,4 % keskimääräisistä palkkakustannuksista ja 1,2 % kehitysohjelman osuus.

Menettely

Työnantajan edustaja ja työntekijöitä edustavat luottamusmiehet kokoontuivat aloituspalaveriin 3.5.2023, jolloin tarkasteltiin alustavasti käytettävissä olevia summia, kuultiin järjestöjen alustavia ehdotuksia ja sovittiin valmistelun jatkoaikataulu. Päätettiin, että valmistelua jatketaan siten, että luottamusmiehet pyrkivät valmistelemaan yhteisen edotuksen järjestelyerien ja palkkaohjelman käyttämisestä ja jakamisesta. Luottamusmiehet kokoontuivat käsittelemään asiaa 17.5.2023. Luottamusmiesten yhteinen esitys järjestelyerien ja palkkaohjelman jakamisesta käsiteltiin työnantajan edustajan kanssa 24.5.2023. Valmistelun lopputuloksena oleva neuvottelutulos saavutettiin 31.5.2023 järjestetyssä kokouksessa.

Kunnan johtoryhmä käsittelee asiaa kokouksissaan 24.4., 8.5. ja 29.5.2023.

Päätösehdotus on asiasisällöltään sellainen, kuin se johtoryhmässä 29.5.2023 ja neuvotteluissa 31.5.2023 luottamusmiesten kanssa sovittiin.

Koska järjestelyerät ja palkkaohjelma perustuvat hallintosäännön 46.2 §:n tarkoittamalla tavalla työehtosopimukseen, pyydetään kunnanhallitusta hyväksymään edellä kuvatussa menettelyssä osapuolten saavuttama

valmistelun neuvottelutulos harkinnanvaraisten palkankorotusten (paikallinen sopimus) perusteiksi.

Mikäli kunnanhallitus hyväksyy suurimpia ammattiliittoja edustavien luottamusmiesten ja virkajohdon neuvotteleman sopimuksen, päätetään paikallisesta sopimuksesta 20.6.2023 järjestettävässä yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Näin menetellen 1.6.2023 korotukset saataisiin sovitusti takautuvasti maksuun elokuun palkassa.

Määrät

Kertaerät ovat 0,3 % ja 0,4 % keskimääräisestä palkkasummasta. Kehitysohjelman osuus on vuonna 2023 1,2 %. Palkansaajia edustavien luottamusmiesten kanssa sovittiin, että kaikki eriä käsitellään samanaikaisesti tarkoituksenmukaisuussyistä.

Ehdotuksen mukaiset määrät mahtuvat työehtosopimuksittain tarkasteltuna ko. erien kokonaisuutena muodostaman raamiin korkeintaan vähäisenä pidettävien ylityksin.

Määriä arvioitaessa on kuitenkin huomioitava, että tuloksellisuuserän siirtäminen peruspalkkaan (vrt. päätösehdotus jäljempänä) ei korota palkkakustannuksia välittömästi, vaan aina osana jokaisen uuden henkilön palkkausta.

Euromääräisiä korotuksia arvioitaessa on lisäksi huomioitava, että on sovittu kokonaiskorotuksista. Korotettu määrä ei siten kokonaisuudessaan ole peruspalkkaa, vaan määrät sisältävät kokemuslisän tai vuosisidonnaisen lisän tai TS:n osalta ammattialalisän korotukset, jotka ovat työehtosopimusten perusteella peruspalkan tavoin korotettavia.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Jaakko Kuronen

Päätösehdotus

Työehtosopimuksittain tehdään seuraavat paikallisesti harkinnanvaraiset palkankorotukset:

OVTES: varhaiskasvatuksen opettajille kohdennetaan euromääräiset, kiinteät 100 €/hlö/kk ja varhaiskasvatuksen erityisopettajille 200 €/hlö/kk palkankorotukset. Loppuosa OVTES:n paikallisista järjestelyeristä ja osuus kehitysohjelmasta jaetaan tasan muun OVTES:n alaisen henkilökunnan kesken. Vielä lopullisesti tarkastamattoman laskelman mukaisesti tämä määrä olisi 42 €/hlö/kk. Määrä jakautuu peruspalkkaan ja palkanlisiin OVTES:n säännösten mukaisesti. Määrä voi vielä tarkentua.

KVTES: Varhaiskasvatuksen lastenhoitajille kohdennetaan kehittämisohjelman mukaista 1,2 %:a vastaava palkankorotus. Peruspalkkaan ja palkanlisiin jakautuen KVTES:n säännösten mukaisesti se on noin 105 €/hlö/kk. Määrä voi tarkastuslaskennassa tarkentua. Prosenttiosuus on määräävä.

Muiden KVTES:n soveltamisalan piiriin kuuluvien henkilöiden palkkaa korotettaisiin järjestelyeriä 0,7 % keskimääräisestä palkkasummasta vastaavalla määrällä. Se jakautuu peruspalkkaan ja palkanlisiin KVTES:n säännösten mukaisesti.

TS: Työn vaativuuden arviointia koskeva järjestelmä perustetaan. Työntekijöiden vaativuustasot ovat perustehtävä (0 €), vaativa tehtävä (35 €) ja erityisen vaativa tehtävä (70 €). Tasot ja summat ovat samoja kuin KVTES:n alaisilla työntekijöillä, joka yhdenmukaistaa kunnan

palkkausjärjestelmää.

Teknisessä toimessa on sovittu siitä, kenelle TVA-lisät ensivaiheessa kohdentuisivat ja minkä määräisinä. TVA-lisät maksetaan ensimmäisen kerran elokuun palkassa. TVA- järjestelmän käyttöönoton kustannusvaikutus on 140 €/kk. Vesihuoltolaitoksen hoitajan ja laitospöytäkirjan palkkaa korotetaan 200 €/hlö/kk. KVTES:n piirissä ollut liikuntapaikanhoitaja siirretään kollegansa tavoin TS:n soveltamisalan piiriin, jolloin palkkauksen perusteet yhdenmukaistuvat. Määrät jakautuvat peruspalkkaan ja palkanlisiin TS:n säännösten mukaisesti.

TTES: Järjestelyerä 0,33 € jaetaan tasaosuuksin. Järjestelyerä maksetaan takautuvasti elokuun palkassa.

Lisäksi työnantaja siirtäisi nykyiset koko henkilökunnan tuloksellisuuserät osaksi peruspalkkaa. Ratkaisulla pyrittäisiin parantamaan palkkojemme kilpailukykyä. Palkat, jotka näyttäisivät olevan tehtäväkohtaisten hinnoittelutunnusten alarajoilla, nousisivat jo tällä menettelyllä asteikolla korkeammalle. Kokonaispalkasta suurempi osa olisi tällä menettelyllä peruspalkkaa, joka maksettaisiin työsuhteen alusta asti ja riippumatta työsuhteen kestosta tai kokoaikaisuudesta. Ratkaisulla ei ole välitöntä kustannusvaikutusta, mutta jatkossa se on nykyistä palkkaratkaisua kalliimpi.

Kunnanhallitus päättää, että kunnanjohtaja voi edellä yksilöidyn harkinnanvaraisin palkankorotusten perustein työnantajan edustajana hyväksyä paikallisena sopimuksena vuoden 2023 työehtosopimusten järjestelyerien ja kehittämisohjelman mukaisten palkankorotusten jaon. Paikallinen sopimus voidaan tehdä ja päättää osana yhteistyötoimikunnan kokouksen 20.6.2023 asiaa koskevaa päätöstä.

Päätös

Kunnanjohtajan muutettu päätösehdotus:

Kunnanhallitus hyväksyy työnantajan puolelta seuraavat periaatteet järjestelyerän ja kehittämisrahan jakamisesta:

OVTES: varhaiskasvatuksen opettajille kohdennetaan euromääräiset, kiinteät 100 €/hlö/kk ja varhaiskasvatuksen erityisopettajille 200 €/hlö/kk palkankorotukset. Loppuosa OVTES:n paikallisista järjestelyeristä ja osuus kehitysohjelmasta jaetaan tasan muun OVTES:n alaisen henkilökunnan kesken. Vielä lopullisesti tarkastamattoman laskelman mukaisesti tämä määrä olisi 42 €/hlö/kk. Määrä jakautuu peruspalkkaan ja palkanlisiin OVTES:n säännösten mukaisesti. Määrä voi vielä tarkentua.

KVTES: Varhaiskasvatuksen lastenhoitajille kohdennetaan kehittämisohjelman mukaista 1,2 %:a vastaava palkankorotus. Peruspalkkaan ja palkanlisiin jakautuen KVTES:n säännösten mukaisesti se on noin 105 €/hlö/kk. Määrä voi tarkastuslaskennassa tarkentua. Prosenttiosuus on määräävä.

Muiden KVTES:n soveltamisalan piiriin kuuluvien henkilöiden palkkaa korotettaisiin järjestelyeriä 0,7 % keskimääräisestä palkkasummasta vastaavalla määrällä. Se jakautuu peruspalkkaan ja palkanlisiin KVTES:n säännösten mukaisesti.

TS: Työn vaatavuuden arviointia koskeva järjestelmä perustetaan. Työntekijöiden vaatavuustasot ovat perustehtävä (0 €), vaativa tehtävä (35 €) ja erityisen vaativa tehtävä (70 €). Tasot ja summat ovat samoja kuin KVTES:n alaisilla työntekijöillä, joka yhdenmukaistaa kunnan palkkausjärjestelmää.

Teknisessä toimessa on sovittu siitä, kenelle TVA-lisät ensivaiheessa kohdentuisivat ja minkä määräisinä. TVA-lisät maksetaan ensimmäisen kerran elokuun palkassa. TVA-järjestelmän käyttöönoton kustannusvaikutus on 140 €/kk. Vesihuoltolaitoksen hoitajan ja laitospöytämiehen palkkaa korotetaan 200 €/hlö/kk. KVTES:n piirissä ollut liikuntapaikanhoitaja siirretään kollegansa tavoin TS:n soveltamisalan piiriin, jolloin palkkauksen perusteet yhdenmukaistuvat. Määrät jakautuvat peruspalkkaan ja palkanlisiin TS:n säännösten mukaisesti.

TTES: Järjestelyerä 0,33 € jaetaan tasaosuuksin. Järjestelyerä maksetaan takautuvasti elokuun palkassa.

Lisäksi työnantaja siirtäisi nykyiset koko henkilökunnan tuloksellisuuserät osaksi peruspalkkaa. Ratkaisulla pyrittäisiin parantamaan palkkojemme kilpailukykyä. Palkat, jotka näyttäisivät olevan tehtäväkohtaisten hinnoittelutunnusten alarajoilla, nousisivat jo tällä menettelyllä asteikolla korkeammalle. Kokonaispalkasta suurempi osa olisi tällä menettelyllä peruspalkkaa, joka maksettaisiin työsuhteen alusta asti ja riippumatta työsuhteen kestosta tai kokoaikaisuudesta. Ratkaisulla ei ole välitöntä kustannusvaikutusta, mutta jatkossa se on nykyistä palkkaratkaisua kalliimpi.

Kunnanhallitus päättää, että kunnanjohtaja voi edellä yksilöidyn harkinnanvaraisin palkankorotusten perustein työnantajan edustajana hyväksyä paikallisen sopimuksena vuoden 2023 työehtosopimusten järjestelyerien ja kehittämisohjelman mukaisten palkankorotusten jaon.

Kunnanhallitus hyväksyi muutetun päätösehdotuksen.

Mari Huupponen poistui esteellisenä päätöksenteon ajaksi (hallintolaki 28.1 § kohta 4).
