

Tasopalkkamallin vahvistuminen sekä paikallinen toimeenpano

Hj 23.01.2025

40/01.02.00.00/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei [x]

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

KT on 20.12.2024 julkaissut yhteyshenkilökirjeen, jossa kerrottiin, että neuvottelutulos uudesta tasopalkkamallista on saavutettu. Työnantajien tulee viedä järjestelmä käytäntöön 30.9.2025 mennessä. Järjestelmä tulee voimaan 1.2.2025. Yleiskirje uudistuksesta ilmestyy tammikuun lopulla. Paikallinen toimeenpanovaiheen suunnittelu ja aikatauluttaminen on KT:n mukaan syytä aloittaa kunnissa heti yleiskirjeen ilmestyttyä.

Muutokset koskevat KVTESin palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. 31.1.2025 voimassa ollutta palkkauslukua ja liitteitä noudatetaan kuitenkin 30.9.2025 saakka. Mikäli toimeenpanovaihe saadaan paikallisesti valmiiksi aiemmin, uutta järjestelmää voi noudattaa jo ennen 30.9.2025. Tarkoitus on, että koko järjestelmä otetaan kerralla käyttöön eikä osissa.

Samassa yhteydessä neuvotteluosapuolet ovat sopineet kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaisen 1.2.2025 keskitetyn erän jaosta. Erän suuruus on 0,4 prosenttia. Erästä on jaettu 0,35 prosenttia keskitetysti uusien palkkaliitteiden mukaisiin palkkaryhmiin. Loppuosa erästä (0,05) jää jaettavaksi paikallisen erän yhteydessä jaettavaksi 1.6.2025 lukien.

Saman kehittämisohjelman 1.6.2025 erästä (0,4 %) on neuvotteluosapuolet sopineet seuraavaa: Erän suuruus on nyt 0,45 prosenttia (0,4 % + 0,05 %) ja se käytetään tasopalkkajärjestelmän täytäntöönpanoon paikallisesti. Erää voi käyttää sekä tasopalkkoihin että toistaiseksi voimassa olevien tasolisien täytäntöönpanoon. Viivästyskorkoa ns. keskitetystä erästä johtuvasta saatavasta voi vaatia vasta lokakuusta 2025 alkaen. Sama koskee 1.6.2025 voimaan tulevasta paikallisesta erästä johtuvaa saatavaa.

Muutos tarkoittaa sitä, tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin kolme (A, B ja C). Tietyissä rajatuissa tilanteissa on mahdollista maksaa A-tason alle menevää palkkaa. Nivalan kaupungin TVA-järjestelmän valmistelussa vuonna 2023 on pyritty huomioimaan mahdollinen tuleva tasopalkkamalli, jotta siirtyminen uuteen palkkausjärjestelmään menisi mahdollisimman sujuvasti.

Valtakunnallisten tasokriteerien tueksi luodaan tarkentavat paikalliset tasokuvaukset. Paikallisesti on mahdollista päättää lisäksi muita palkkaryhmäkohtaisia tasokriteerejä. Palkkaryhmien ulkopuolisten (esim. johto ja projektihenkilöstö) tasopalkkamallista on oma suosituksensa. Tietyistä lisätehtävistä - ja/tai vastuista on mahdollista maksaa paikallisesti määriteltyä tasolisää. Valtakunnallisia velvoittavia tasolisiä on kaksi: opiskelijan ohjaukseen ja varhaiskasvatuksen lääkehoitoon liittyvät lisät.

Tasopalkkajärjestelmä on sitova. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia lisätasoista (esim. D, E).

Työllisyyspalvelujen henkilöstön osalta noudatetaan ns. aikaistussopimuksen mukaista aikataulua kokonaispalkkojen purkamisesta eli kokonaispalkat puretaan uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiksi 30.9.2025 mennessä. Kuntien omina työntekijöinä aloittaneet TE-asiantuntijat tulee kuitenkin siirtää tasopalkkamalliin kunnan muun henkilöstön kanssa yhtä aikaa.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto luo palkkojen yhteensovittamisen tarvetta. Palkkojen yhteensovittamiselle uuden tasopalkkajärjestelmän mukaisiin palkkaryhmiin ja tasoihin noudatetaan siirtymäaikaa, joka vaihtelee työnantajittain. Palkkausjärjestelmäuudistuksesta suoraan johtuva palkkojen yhteensovittaminen toteutetaan kohtuullisessa ajassa. Kohtuulliseen aikaan vaikuttaa kunnan tilanne.

KT ohjeistaa paikallisen toimeenpanon käynnistämisestä siten, että seuraavaksi sopimuskaudeksi, alkaen 1.2.2025, perustetaan paikallinen palkkausryhmä, joka seuraa käyttöönoton etenemistä. Paikallinen palkkausryhmä on syytä kutsua koolle jo helmikuussa 2025. Mikäli paikallisesti katsotaan tarpeellisesti luoda paikallisia tasokriteereitä, paikallisia tasokuvauksia ja paikallisia osaamisen ja vastuun soveltamisohjeita, valmistellaan ne yhteistyössä luottamusmiesten kanssa paikallisessa palkkausryhmässä.

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto ei edellytä tehtävänkuvien päivittämistä ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa. Niissä tehtävissä, joissa tehtäväkuva on tarpeellinen, on hyvä päivittää tehtäväkuvat vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tehtävänkuvien päivittäminen voidaan tehdä tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton jälkeen mahdollisimman joutuisasti. Työmäärän mukaan aika voi olla esim. puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Viime kädessä työnantaja vastaa palkkausjärjestelmää koskevista päätöksistä ja linjanvedoista.

Henkilöstöjaos on kokouksessaan 18.4.2024 § 19 päättänyt perustaa palkkauksen kehittämisen työryhmän Nivalan kaupungille seuraamaan palkkausjärjestelmän toimivuutta ja sen yhdenvertaista toteuttamista sekä kehittää kaupungin palkkausjärjestelmää. Palkkauksen kehittämisen työryhmän kokoonpanosta on samaisessa kokouksessa päätetty seuraavasti:

Työryhmän vakituinen kokoonpano on alla olevan mukainen

- Henkilöstön edustaja: Ammattijärjestöt nimeävät kaksi (2) edustajaa
- Työnantajan edustajana: Puheenjohtajana henkilöstöjaoksen puheenjohtaja, sihteerinä/esittelijänä hallintojohtaja.
- Kaupunginjohtajalla läsnäolo- ja puheoikeus
- Asiantuntijoita kutsutaan käsiteltävien asioiden mukaan

Luottamusmiesorganisaatiota on pyydetty nimeämään keskuudestaan kaksi edustajaa ryhmään. Edustajiksi nimettiin Jukon ja Superin pääluottamusmiehet.

Palkkauksen kehittämisen työryhmä ei ole ehtinyt vielä kokoontua kertaakaan ja tasopalkkamallintulon myötä on perusteltua muuttaa tämä palkkauksen kehittämisen työryhmä paikalliseksi palkkausryhmäksi sopimuskaudeksi alkaen 1.2.2025. Palkkausryhmän kokoonpanoa on tärkeä laajentaa siten, että mukana olisi kunnan pääluottamusmiehet, henkilöstöjaoksen puheenjohtaja, hallintojohtaja, sekä johtoryhmä käsiteltävien asioiden mukaan.

Kaupunginjohtajalla on läsnäolo- ja puheoikeus. Ryhmän puheenjohtajana toimii henkilöstöjaoksen puheenjohtaja ja sihteerinä/esittelijänä hallintojohtaja.

KT tulee alku vuoden aikana järjestämään HR johdolle koulutusta toimeenpanon toteutukseen mm. 31.1, 7.2 ja 13.2. Yleiskirjettä odotetaan saapuvaksi tammikuun loppuun mennessä.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

1. Henkilöstöjaos päättää muuttaa palkkauksen kehittämisen työryhmän paikalliseksi palkkausryhmäksi tulevaksi sopimuskaudeksi 1.2.2025 alkaen.

Palkkausryhmän kokoonpanossa on

- kunnan pääluottamusmiehet
- henkilöstöjaoksen puheenjohtaja
- hallintojohtaja
- sekä johtoryhmä käsiteltävien asioiden mukaan
- kaupunginjohtajalla on läsnäolo- ja puheoikeus.
- ryhmän puheenjohtajana toimii henkilöstöjaoksen puheenjohtaja ja sihteerinä/esittelijänä hallintojohtaja.

2. Henkilöstöjaos merkitsee tiedokseen tasopalkkamallin tulon tilannekatsauksen.

Päätös

OPE:

nimetyt, kirjaamo