

Henkilöstöjaos

Aika 23.01.2025 klo 16:00 -

Paikka Kaupunginhallituksen kokoushuone, myös Teams-mahdollisuus

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
1	Kokouksen avaaminen, laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
2	Pöytäkirjantarkastajat	4
3	Esityslistan hyväksyminen	5
4	Tasopalkkamallin vahvistuminen sekä paikallinen toimeenpano	6
5	HR-asiantuntijan palkan vahvistaminen	10
6	Työllisyyspäällikön palkan vahvistaminen	12
7	Muut asiat	14

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä
Läsnä	Korkiakoski Urpo	puheenjohtaja
	Erkkilä Eero	1. vpj.
	Torssonen Katja	2. vpj.
	Ruostetsaari Johanna	jäsen
	Päkkilä Aleks	jäsen
	Karikumpu Päivi	kaupunginjohtaja
	Niinkoski Eija-Riitta	kh pj.
	Suni Hilkka	kh 1. vpj.
	Helander Elisa	kh 2. vpj.
	Kukkurainen Ari	kh edustaja
	Mehtälä Saara	esittelijä

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

Kokouksen avaaminen, laillisuus ja päätösvaltaisuus**Hj 23.01.2025**

Toimielin on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on saapuvilla. Puheenjohtaja avaa kokouksen ja toteaa läsnäolijat sekä kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden.

Päätös

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

Pöytäkirjantarkastajat**Hj 23.01.2025**

Kokoukselle valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Pöytäkirja tarkastetaan 24.1.2025.

Pöytäkirjantarkastajat toimivat tarvittaessa ääntenlaskijoina.

Valitaan pöytäkirjantarkastajiksi Aleksi Päckilä ja Katja Torssonen.

Päätös

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

Esityslistan hyväksyminen**Hj 23.01.2025**

Hyväksytään esityslista kokouksen työjärjestykseksi.

Päätösesitys

Päätetään hyväksyä esityslista kokouksen työjärjestykseksi.

Päätös

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

4**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 ollut 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

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

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. Palkkausjärjestelmä uudistuksesta 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.

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

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

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

- 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

OTE: nimetyt, kirjaamo

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

5**HR-asiantuntijan palkan vahvistaminen****Hj 23.01.2025**

46/01.02.00.00/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei [X]

Valmistelija

Liite: HR-asiantuntijan tehtäväkuvaHallintojohtaja p. 040 344 7201

Nivalan kaupungilla on ollut haettavana vakituinen HR-asiantuntijan tehtävä yhteisten palveluiden toimialalle. Tehtävä on budjetoitu 50 % työajalla vuodelle 2025. Hakuaika tehtävään päättyi 31.12.2024. Hakemuksia tehtävään tuli 12, joista 3 hakijaa haastateltiin. Haastattelijoina toimivat hallintojohtaja ja kaupunginvaltuuston puheenjohtaja. Haastattelussa kartoitettiin hakemuksessa edellytetyt taitoja ja soveltuvuutta avoimena olevaan tehtävään.

Hakijoilta odotettiin oma-aloitteista työtettä sekä erinomaisia vuorovaikutustaitoja. HR-prosessien tuntemisesta oli etua tehtävässä. Lisäksi kokemus HR-prosessien kehittämisestä, kehitysmuutoskyky sekä valmius muutoksiin katsottiin eduksi. Kelpoisuusehtona tehtävään oli soveltuva alempi korkeakoulututkinto.

Hallintosäännön (§ 40) mukaan toimialajohtaja valitsee alaisensa (pl. tehtävälajejohtajat) henkilöstön yksikönjohtajan ja tehtävälajejohtajan esityksestä.

Nivalan kaupungin HR-asiantuntijantehtävään valittiin kokonaisarvioinnin perusteella sopivimpana tradenomi Ulla Korri.

Hallintosäännössä (§ 40) määrätään myös siten, että Henkilöstöjaos päättää palkkauksesta kaupungin palkkauspolitiikan ja työehtosopimusten mukaisesti. Nivalan kaupungin palkkausohjelma ja TVA-tasot on päätetty henkilöstöjaoksessa 26.2.2024 § 14. Toimistohenkilöstön tehtävät ovat sijoitettuna eri TVA-tasolle.

HR-asiantuntijan tehtäväkuvan perusteella on tehty tehtävänvaativuuden arviointi ja tehtävä sijoittuu KVATES:n liitteen 1 01ASI040 TVA TASO 1, jolla tehtäväkohtainen palkka on 2814,08 € kuukaudessa.

Tehtäväkuva liitteenä.

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos hyväksyy HR-asiantuntijan tehtävänkuvauksen ja vahvistaa palkan TVA-tasolle 01ASI040 taso 1, jolloin tehtäväkohtainen palkka on 2814,08 € kuukaudessa.

Päätös

OTE:

Kuntien Hetapalvelut Oy, HR-asiantuntija

Liitteet

Numero Otsikko

Liite1 Nivala tehtävänkuvauslomake 2024 HR-asiantuntija luonnos

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

6**Työllisyyspäällikön palkan vahvistaminen****Hj 23.01.2025**

47/01.02.00.00/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei [x]

Liite: Työllisyyspäällikö tehtävänkuvaus

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Nivalan kaupungilla on ollut haettavana määräaikainen työllisyyspäällikön virka yhteisten palveluiden toimialalle, TE-palveluiden kustannuspaikalle. Virka on määräaikainen 1.1-31.12.2025. Hakuaika virkaan päättyi 8.12.2024. Hakemuksia tehtävään tuli 17, joista 5 hakijaa haastateltiin.

Haastattelijoina toimivat hallintojohtaja sekä työllisyyslautakunnan vpj (kaupunginvaltuuston puheenjohtaja) Jarmo Vuolteenaho tai työllisyyslautakunnan jäsen (valtuutettu) Tuovi Kumpulainen.

Haastattelussa kartoitettiin hakemuksessa edellytetyt taidot ja soveltuvuutta avoinna olevaan virkaan. Viran kelpoisuusehtona on soveltuva korkeakoulututkinto sekä kokemus työllisyyden hoidosta. Lisäksi arvostettiin kokemusta henkilöstöhallinnosta ja esihenkilötehtävistä sekä muutoksen johtamisesta ja kokemusta elinkeinopalveluista.

Hallintosäännön (§ 40) mukaan toimialajohtaja valitsee alaisensa (pl. tehtäväaluejohtajat) henkilöstön yksikönjohtajan ja tehtäväaluejohtajan esityksestä.

Nivalan kaupungin työllisyyspäällikön määräaikaiseen virkaan on valittu koulutuksen, kokemuksen, hakemuksen ja haastattelun pohjalta tehdyn kokonaisarvioinnin perusteella ansioituneimpana Susanna Lehtilahti.

Hallintosäännössä (§ 40) määrätään myös siten, että Henkilöstöjaos päättää palkkauksesta kaupungin palkkauspolitiikan ja työehtosopimusten mukaisesti. Nivalan kaupungin palkkausohjelma ja TVA-tason on päätetty henkilöstöjaoksessa 26.2.2024 § 14. Henkilöstön tehtävät ovat sijoitettuna eri TVA-tasolle.

Työllisyyspäällikön tehtävänkuvan perusteella on tehty tehtävänvaativuuden arviointi ja tehtävä sijoittuu KVTES:n liitteen 1 01ASI040 TVA TASO 3. Tasolla 3 tehtäväkohtaisessa palkassa on

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

haitari, jonka sisälle palkat tehtävän vaativuuden ja vastuun mukaisesti sijoittuu. Työllisyyspäällikön tehtäväkohtaiseksi palkaksi on määritely 3800 €/kuukaudessa.

Tehtävänkuva liitteenä. Henkilöstöjaos evästi tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä kokouksessaan 18.12.2024 § 75.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos päättää hyväksyä työllisyyspäällikön tehtävänkuvan sekä vahvistaa palkan KVTES:n liitteen 1 palkkahinnoitteluun 01ASI040 tasolle 3. Tehtäväkohtainen palkka on 3800 €/kuukaudessa.

Päätös

OTE:

Kuntien Hetapalvelut Oy, työllisyyspäällikkö

Liitteet

Numero Otsikko

Liite2 Tehtävänkuva työllisyyspäällikkö- luonnos

Henkilöstöjaos	23.01.2025
----------------	------------

Muut asiat**Hj 23.01.2025**

- Muut mahdollisesti esille tulevat asiat

Päätös