

Henkilöstöjaos

Aika 20.05.2025 klo 16:00 -

Paikka Kaupunginhallituksen kokoushuone/Teams

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
24	Kokouksen avaaminen, laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
25	Pöytäkirjantarkastajat	4
26	Esityslistan hyväksyminen	5
27	Henkilökohtaisen lisän myöntäminen kasvatus- ja koulutuspalvelujen esihenkilöille Johtamisen erityisammattitutkinnon suorittamisesta	6
28	Varhaiskasvatuksen sosionomin palkan tarkistus	8
29	Tasopalkkamallin valmistelun tilannekatsaus	10
30	Henkilöstön työhyvinvoinnin hanke	13
31	Asumisneuvojan palkan vahvistaminen	15
32	Talousasiantuntijan palkan vahvistaminen	17
33	Paikallisen palkkausryhmän kokoonpanon täydentäminen	19
34	Tiedoksiantoasiat	24
35	Muut asiat	25

Osallistujat

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

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

Kokouksen avaaminen, laillisuus ja päätösvaltaisuus**Hj 20.05.2025**

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

Päätös

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

Pöytäkirjantarkastajat**Hj 20.05.2025**

Kokoukselle valitaan kaksi pöytäkirjantarkastajaa. Pöytäkirja tarkastetaan 21.5.2025.

Pöytäkirjantarkastajat toimivat tarvittaessa ääntenlaskijoina.

Valitaan pöytäkirjantarkastajiksi Eero Erkkilä ja Johanna Ruostetsaari.

Päätös

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

Esityslistan hyväksyminen**Hj 20.05.2025**

Hyväksytään esityslista kokouksen työjärjestykseksi.

Päätösesitys

Päätetään hyväksyä esityslista kokouksen työjärjestykseksi.

Päätös

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

27**Henkilökohtaisen lisän myöntäminen kasvatus- ja koulutuspalvelujen esihenkilöille Johtamisen erityisammattitutkinnon suorittamisesta****Hj 20.05.2025**

158/01.02.00.00/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei [X]

Valmistelija

Sivistysjohtaja p. 040 3447 311

Nivalan kaupungin henkilöstöjaos on 26.2.2024 hyväksynyt Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä -asiakirjan. Asiakirjan mukaan Nivalan kaupungin kaupunginhallituksen alainen henkilöstöjaos hyväksyy Nivalan kaupungin tehtäväkohtaiset palkat ja henkilökohtaiset lisät laaditun palkkausohjeen mukaisesti.

Palkkausohjeissa on otettu käyttöön henkilökohtaisen lisän maksaminen tietyistä suorituksista ja vastuista: kohta 2 a: Esihenkilö voi saada henkilökohtaista lisää Johtamisen erityisammattitutkinnosta 50 €. Ohjeen mukaan henkilökohtainen lisä myönnetään pääsääntöisesti toistaiseksi. Muuttunut ohje on jäänyt käyttönottamatta.

Kasvatus -ja koulutuspalveluissa Johtamisen erityisammattitutkinnon ovat suorittaneet seuraavat esimiesasemassa toimivat.



Valmistelijan ehdotus

Ehdotan, että henkilöstöjaos hyväksyy henkilökohtaisen lisän 50 € 26.2.2024 lukien takautuvasti seuraaville kasvatus- ja koulutuspalvelujen esihenkilöille. Lisä maksetaan niin kauan kun henkilö toimii esihenkilötehtävissä. Talousvaikutus vuositasona n. 6.000 €.



Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

Päätösesitys

Henkilöstöjaos päättää, että hyväksytyn palkkaohjelman mukaisesti johtamisen erityisammattitutkinnon suorittaneille (pykälässä mainitut henkilöt) maksetaan takautuvasti 1.3.2024 alkaen henkilökohtaisena lisänä 50 €/kk. Henkilöstöjaos toteaa lisäksi, että koska henkilöstöjaos on palkkaohjelmassa hyväksynyt lisän käyttöönoton em. asiassa, on päätös lisästä esihenkilön toimivallassa. Päätökset tuodaan henkilöstöjaokselle tiedoksi.

Päätös**OTE:**

Sivistysjohtaja, ao. henkilöt, Kuntien Hetapalvelut Oy/palkat

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

28**Varhaiskasvatuksen sosionomin palkan tarkistus****Hj 20.05.2025**

285/01.01.02.01/2022

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei []

Valmistelija

Varhaiskasvatusjohtaja p. 040 3447 460

Varhaiskasvatuslain (2018) mukaan henkilöstön kelpoisuusehdot muuttuvat siirtymäajan jälkeen 1.1.2030. Myös päiväkotiryhmien henkilöstörakenne muuttuu uuden lain myötä siten, että kaikissa ryhmissä tulee olla varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Varhaiskasvatuksen sosionomi osallistuu lasten kasvatukseen ja opetuksen suunnitteluun, toteutukseen, ja arviointiin. Edistää lapsen ja perheen hyvinvointia tukevan toimintakulttuurin kehittämistä. Vastaa lapsen kehitystä ja oppimista tukevasta vuorovaikutuskulttuurista ja edistää lasten osallisuutta sekä toimimista vertaisryhmässä. Varmistaa, että varhaiskasvatusympäristö on kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen. Tunnistaa ja arvioi lasten ja perheiden hyvinvoinnin riskitekijöitä sekä vahvistaa lapsen ja perheen hyvinvointia oikein kohdennetulla tuella hyödyntäen perhetyön ja lastensuojelun osaamista. Edistää perheiden osallisuutta ja vastaa palveluohjauksesta. Vastaa ryhmänsä kasvatusyhteistyön toteuttamisesta. Tukee vanhempia kasvatustyössä. Vastaa lapsiryhmänsä kasvattajien tiimityön toimivuudesta ja työskentelyn ohjaamisesta ryhmässä sosiaalipedagogisen näkökulman suuntaisesti.

Uutena tehtävänä varhaiskasvatuksen sosionomille on määritelty palkkaus ja tehtäväkuva henkilöstöjaoksen päätöksellä vuonna 2022. Nivalan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtäväkuvaukset on myös laadittu tuolloin. Henkilöstöjaos päätti varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkohtaiseksi palkaksi hyväksyä 2419,97 € ja hinnoittelutunnus on 05VKA044. Palkkaus on varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien osalta OVTES mukaan, varhaiskasvatuksen sosionomien ja lastenhoitajien palkkaus KVTES mukaan.

Uudistuksen myötä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva ja vastuu kasvaa ja sosionomin tehtävä varhaiskasvatuksessa tulee velvoittavaksi. Tästä syystä palkkaus on syytä tarkistaa vastaamaan tehtävän vaativuutta. Nykyisellään sosionomin palkka on lähellä

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

lasktenhoitajan palkkaa ja sen kuuluisi olla lähempänä
varhaiskasvatuksen opettajan palkkaa.

Valmistelijan ehdotus

Henkilöstöjaos tarkistaa varhaiskasvatuksen sosionomin
palkkauksen vastaamaan yleistä valtakunnallista tasoa.
Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkohtaiseksi palkaksi
hyväksytään 2820,00 €.

Hinnoittelutunnus 05VKA044.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos päättää hyväksyä valmistelijan ehdotuksen.

Päätös

OTE:

Sivistysjohtaja, varhaiskasvatusjohtaja, ao. henkilö, Kuntien
Hetapalvelut Oy/palkat

Paikallinen palkkausryhmä	§ 3	14.04.2025
Paikallinen palkkausryhmä	§ 6	12.05.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

29**Tasopalkkamallin valmistelun tilannekatsaus****Paketr 14.04.2025 § 3**

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Edellisessä kokouksessa sovittiin, että 14.4.2025 palkkausryhmän kokouksessa sekä työnantaja että henkilöstöedustajat ovat käyneet keskusteluja ja valmistelua tasopalkkamallin liitteiden osalta.

Käydään läpi valmistelun tilannekatsaus

1. Hallintojohtaja
2. Pääluottamusmiehet

Lisäksi sovittiin, että 14.4.2025 kokouksessa sovitaan neuvotteluaikoja liitteittäin.

Sovitaan neuvotteluaikoja.

Käydään läpi myös tasopalkkamalli-työn aikataulutus ja sen muutostarpeet sekä lisäykset.

Asian käsittely

Merkittiin valmistelun tilannekatsaus tiedoksi sekä työnantajan että henkilöstöedustajien osalta. Varhaiskasvatusten palkkaryhmien osalta ensimmäinen neuvottelu pidetään 15.4.2025. Sovittiin, että koulunkäynninohjaajien palkkaryhmien neuvottelut pidetään 9.5.2025. Sovittiin, että varataan lisää neuvotteluaikoja tarpeen mukaan.

Paketr 12.05.2025 § 6

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei []

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Käydään läpi valmistelun tilannekatsaus. Valmistelua on tehty eri liitteiden osalta. Työllisyysalueella valmistellaan yhteistyössä työllisyyspalveluliitettä ja valmistelu on hyvin kesken.

Paikallinen palkkausryhmä	§ 3	14.04.2025
Paikallinen palkkausryhmä	§ 6	12.05.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

Liitteen 1 osalta on käyty keskusteluja esihenkilöiden kanssa ja henkilöstö on suurelta osin jo pystytty sijoittamaan oikeisiin palkkaryhmiin. Hallintojohtaja esittelee osva-kuvausten luonnoksia.

Liitteen 5 osalta varhaiskasvatuksen tehtävien seuraava läpikäynti on 13.5 ja koulunkäynninohjaajien osalta palkkaryhmiä käytiin läpi 9.5.2025.

Sovitaan seuraavat neuvotteluajat ja työn etenemisen seuraavat askeleet.

Esittelijä

Päätösesitys

Merkitään valmistelun tilannetiedoksi ja sovitaan seuraavat palaverit sekä valmistelun aikataulu tarkemmin.

Päätös

Merkittiin tilannekatsaus tiedoksi.

Sovittiin soveltamisohjeiden työstöajat: 26.5.2025 klo 8.30-11 ja 2.6.2025 klo 9.30-12.

Seuraava palkkausryhmä 27.5 klo 12.00. Siellä aiheena osva-kuvausten vahvistaminen.

Tulevaa aikataulua: Osvakuvaukset toukokuun loppuun mennessä valmiit, soveltamisohjeen kesäkuun aikana. Palkkausryhmä kesäkuussa vahvistaa ne. Kesäkuussa esihenkilöiden kanssa henkilöstön sijoittaminen oikeille palkkatasoille. Juhannuksen jälkeen hallintojohtaja viimeistelee dokumentit ja valmistelee palkkataulukot henkilöittäin. Elokuussa järjestelyeräneuvottelut valmiit. Yt-elin ja henkilöstöjaos käsittelee järjestelyeräneuvotteluiden tulokset sekä tasopalkkamallin ja hyväksyy mahdolliset paikalliset sopimukset. Syyskuussa palkkataulukot hetaan jo lokakuussa palkanmaksussa tasopalkkamallin mukaiset tasopalkat.

OTE:

Hj 20.05.2025
40/00.01.07/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei []

Paikallinen palkkausryhmä	§ 3	14.04.2025
Paikallinen palkkausryhmä	§ 6	12.05.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Tasopalkkamallin valmistelu on jatkunut koko kevään ajan. Sitä on työstetty yhteistyössä esihenkilöiden, toimialajohtajien sekä pääluottamusmiestan kanssa. Työpajoja on pidetty liitteittäin ja palkkaryhmien OSVA-kuvaukset alkavat olla valmiita. Seuraavaksi palkkausryhmä alkaa työstämään soveltamisohjeita jokaiseen palkkaryhmään. Soveltamisohjeen tarkoituksena on varmistaa, että kaikilla esihenkilöillä ja myös henkilöstöllä on yhteinen näkemys kriteerien soveltamisesta, jotta voidaan taata tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu koko henkilöstölle kaikilla palkkaryhmissä. Soveltamisohjeita työstetään kahdessa työpajassa pääluottamusmiesten kanssa, jonka jälkeen ne käydään läpi työnantajan edustajien kanssa. Palkkausryhmä vahvistaa soveltamisohjeet.

Vielä ennen kesälomia jokainen tehtävä sijoitetaan tasopalkkamalliin oikeaan tasopalkkaan. Tähän on varattu aikojan esihenkilöiden kanssa. Tavoitteena on, että ennen kesälomia tasopalkkamallin kirjallinen osuus on valmis, henkilöt on sijoitettu tasopalkkoihin ja laskentatyö harmonisointitarpeesta olisi selvillä. Elokuussa viilataan ja neuvotellaan järjestelyerän käytöstä tasopalkkamallin harmonisoinnissa sekä käsitellään tasopalkkamalli toimielimissä. Tarkoitus on, että syyskuun puoleen väliin mennessä paketti on valmis, jotta lokakuun palkoissa on oikeat tasopalkat maksussa. Lokakuun palkanmaksua sekoittaa hieman se, että KT ja pääsopijajärjestöt ovat neuvotelleet keskitetyn palkkaerän jo 1.10.2025. Tarkkaa tietoa erän kohdentumisesta ei ole tullut.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos merkitsee tasopalkkamallin tilannekatsauksen tietoon saaduksi.

Päätös

OTE:

Kuntien Hetapalvelut Oy/palkat

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

30**Henkilöstön työhyvinvoinnin hanke****Hj 20.05.2025**

213/00.01.06.00/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei []

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Nivalan kaupungilla on menossa esihenkilövalmennus esihenkilöiden työhyvinvoinnin sekä oman työnjohtamisen tueksi. Seuraavaksi tavoitteena on tarjota työn tueksi valmennusta myös muille henkilöstöryhmille.

Hankkeen otsikkona on: Työtä ja toimintatapoja muotoilemalla työstä sujuvampaa ja vähemmän kuormittavaa, Kognitiivisen ergonomian parantaminen – hanke. Hankkeen kestoksi on ajateltu syyskuu 2025- joulukuu 2026.

Kehittämishankkeen päätavoitteena on kognitiivisen ergonomian parantamisen kautta lisätä henkilöstön aikaansaamiskyvykkyyttä sekä hyvinvointia työssä. Hankkeen aikana lisätään ymmärrystä kognitiivisen ergonomian kannalta tärkeästä työympäristösuunnittelusta. Hankkeessa muotoillaan toimintaympäristön työskentelykulttuuria kognitiivisesti ergonomisemmaksi ja työprosesseja sujuvimiksi, jolloin vähennetään laadullisesti ja määrällisesti mitattavaa kuormittuneisuutta sekä parannetaan henkilöstölähtöisesti tuottavuutta.

Hankkeeseen haetaan TSR – rahoitusta 35 000 € kahdelle organisaatiolle. TSR-rahoitetun hankkeen kokonaishinta on 43 750 € + alv. Omavastuu 20 % TSR-rahoitetun hankkeen kokonaiskustannuksista eli noin. 8 750 €. Hankkeen omavastuuosuus varataan talousarvioon 2026.

Hallintojohtaja esittelee hankesuunnitelman.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos merkitsee hankehaun tiedoksi ja hyväksyy hankkeeseen osallistumisen omalta osaltaan. Hankkeen toteutuksen edellytyksenä on TSR:n myöntämä 80 % rahoitusosuus.

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

Päätös

OTE: Hankekoordinaattori,

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

31**Asumisneuvojan palkan vahvistaminen****Hj 20.05.2025**

216/01.02.00.00/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei []

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Nivalan kaupungilla on ollut haettavana määräaikainen asumisneuvojan tehtävä yhteisten palveluiden toimialalle. Asumisneuvojan tehtävä on Nivalan kaupungin talousarviotavoitteiden mukainen hanke. Hankerahaa on haettu Valtion tukeman asuntorakentamisen keskukselta (Varke, entinen ARA). Hankkeen kesto on 31.12.2025 saakka. Tehtävä on yhteinen Koy Nivalan Vuokrakotien kanssa ja Nivalan kaupungin osuus on 60 % työajasta. Haastattelut suoritettiin yhteistyössä Koy Nivalan Vuokrakotien toimitusjohtajan kanssa.

Tehtävään valittiin yhteisellä päätöksellä kokonaisarvioinnin perusteella soveltuvin [REDACTED]. Hankkeen toiminta aloitettiin 8.4.2025, jotta lyhyt hankeaika pystyttäisiin hyödyntämään mahdollisimman kattavasti. Tavoitteena on hakea Varkelta hankerahaa myös tuleville kahdelle vuodelle, jolloin valtiolla on rahaa asumisneuvontaan vielä haettavana.

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

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. Hankkeissa työskentelevät tehtävät on pääsääntöisesti sijoitettu Nivalan kaupungin palkkausohjelmassa asiantuntija hinnoitteluun. Asumisneuvojan tehtävästä tehdyn tehtävänvaativuuden arvioinnin perusteella tehtävä sijoittuu KVTES:n liitteen 1 01ASI040 TVA TASO 1, jolla tehtäväkohtainen palkka on 2818,24 € kuukaudessa. Tämän lisäksi voidaan maksaa KVTES:n muita palkanosia, kuten työkokemukslisää.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

Henkilöstöjaos vahvistaa asumisneuvojan palkaksi KVTES:n liitteen 1 01ASI040 TVA TASO 1, jolloin tehtäväkohtainen palkka on 2818,24€/kk. Palkka maksetaan osa-aikaisuuden mukaisesti.

Päätös

OTE: Valittu, Kuntien Hetapalvelut Oy/palkat

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

32**Talousasiantuntijan palkan vahvistaminen****Hj 20.05.2025**

221/01.02.00.00/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei []

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Nivalan kaupungilla on ollut haettavana määräaikainen taloushallinnon asiantuntijan tehtävä talousyksikköön. Alkuperäinen vakanssi on sijoitettu teknisen toimen toimialalle. Vakanssi on sovittu siirrettäväksi talousyksikköön 1.1.2026 (talousarvio 2025). Tilanteen muuttumisen seurauksena on tehtävä laitettu määräaikaisen hakuun jo kevään aikana. Koska vakanssi on sovittu siirrettäväksi talousyksikköön oli tarkoituksenmukaista avata myös määräaikaisuus jo talousyksikköön. Tästä on sovittu yhteistyössä toimialojen kanssa.

Tehtävä on ollu haettavana Kuntarekry-palvelussa 2- 24.4.2025. Hakemuksia tehtävään tuli 23 joista 5 hakijaa haastateltiin. Haastattelijoina toimivat talousjohtaja ja hallintojohtaja. Haastattelussa kartoitettiin hakemuksessa edellytetyjä taitoja ja soveltuvuutta. Tehtävässä edellytettiin tehtävään soveltuvaa koulutusta, tiliointitaitoja, kokemusta osakirjanpidon hoidosta, excel- taulukkolaskennan sujuvaa hallintaa sekä hyvä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Lisäpisteitä sai kokemuksesta kuntakirjanpidosta ja taloustilastoinnista, taloushallinnon järjestelmäosaamisesta, hyvästä ongelmanratkaisukyvyistä sekä itsenäisestä ja vastuullisesta työotteesta.

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

Nivalan kaupungin taloushallinnon asiantuntijan tehtävään (Hallintojohtaja vhp 16.5.2025 § 10) koulutuksen, kokemuksen ja haastattelun pohjalta tehdyn kokonaisarvioinnin perusteella ansioituneimpana [REDACTED]

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

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

██████ työskentelee hallintoasiantuntijana kasvat- ja koulutuspalveluissa, eli henkilö siirtyy kaupungin sisällä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta yleishallinnon toimialalle. Hallintoasiantuntija kuuluu samalle TVA-tasolle kuin taloushallinnon asiantuntija. Nämä tehtävät kuuluvat tasolle 01ASI040 TVA TASO 1, jolla tehtäväkohtainen palkka on 2818,24€/k. Nivalan kaupungilla on kaksi talousasiantuntijan vakanssia, joissa molemmissa noudatetaan samaa TVA- tasoa.

Tehtävään valitulla on nykyisessä tehtävässään henkilökohtainen lisä, jota on myönnetty mm. järjestelyerien jakamisen yhteydessä. Henkilökohtainen lisä voidaan poistaa tai alentaa ainoastaan KVTES II luvun 11 § 5 momentissa määritellyissä tilanteissa. Henkilökohtaista lisää voidaan alentaa vain silloin, kun kysymyksessä on tehtävien olennaisesta muuttumisesta aiheutuva palkkauserusteiden uudelleen arviointi tai viranhaltijasta/työntekijästä itsestään johtuva työsuorituksen huomattava huonontuminen.

Tässä tapauksessa tehtävän muuttuminen ei aiheuta palkkauserusteen uudelleen arviointia, koska entinen ja uusi tehtävä ovat samassa palkkahinnoittelussa eli niissä on sama tehtäväkohtainen palkka ja sama tehtävän vaativuus. Lisäksi valittu henkilö on nykyisessä tehtävässään tehnyt osittain uuden tehtävän mukaisia työtehtäviä, kuten laskutusta ja laskujen käsittelyä sekä tilastointia. Näin ollen vanhan ja uuden tehtävän varsinainen palkka tulee olla sama.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos vahvistaa taloushallinnon asiantuntijan palkaksi KVTES:n liitteen 1 01ASI040 TVA TASO 1, jolloin tehtäväkohtainen palkka on 2818,24€/kk. Henkilöstöjaos päättää, että tehtävään valitun henkilökohtaiset palkanosat (jotka perustuvat henkilökohtaiseen suoriutumisen arviointiin), säilyvät nykyisellään.

Päätös

OTE:

Valittu, Kuntien Hetapalvelut Oy/palkat

Henkilöstöjaos	§ 4	23.01.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

33**Paikallisen palkkausryhmän kokoonpanon täydentäminen****Hj 23.01.2025 § 4**

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, että tasopalkkajärjestelmä korvaa tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Osaamisen ja vastuun tasoja on palkkaryhmittäin

Henkilöstöjaos	§ 4	23.01.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

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 määriteltä 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 tehtäväkuvien päivittämistä ennen tasopalkkajärjestelmän käyttöönottoa. Niissä tehtävissä, joissa tehtäväkuva on tarpeellinen, on hyvä päivittää tehtäväkuvat vastaamaan tasopalkkajärjestelmää. Tehtäväkuvien päivittäminen voidaan tehdä tasopalkkajärjestelmän käyttöönoton

Henkilöstöjaos	§ 4	23.01.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

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

Henkilöstöjaos	§ 4	23.01.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

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

Hyväksyttiin.

OTE:

Nimetyt, kirjaamo, Kuntien Hetapalvelut Oy

Hj 20.05.2025

40/00.01.07/2025

Ennakkovaikutusten arviointi laadittu: Kyllä [] Ei []

Valmistelija

Hallintojohtaja p. 040 344 7201

Henkilöstöjaos on kokouksessaan tammikuussa 2025 nimennyt paikallisen palkkausryhmän ja sen kokoonpanon tasopalkkamallin toimeenpanon seurantaan varten. Valmistelun edetessä on huomattu tarve joidenkin liitteiden osalta täydentää palkkausryhmän kokoonpanoa henkilöstön edustajilla, mikäli edustusta ei muuten palkkausryhmässä ole. Tämä tarkoittaa sitä, että ryhmään voitaisiin kutsua joihinkin kokouksiin ja neuvotteluihin mukaan asiantuntijana jonkin tietyn henkilöstöryhmän edustaja edustamaan ilman edustusta olevia henkilöitä.

Esittelijä

Hallintojohtaja Mehtälä Saara

Päätösesitys

Henkilöstöjaos päättää täydentää paikallisen palkkausryhmän kokoonpanoa seuraavasti: tarvittaessa palkkausryhmän kokouksiin ja tasopalkkamallin valmistelua koskeviin kokouksiin voidaan kutsua asiantuntijana mukaan henkilöstöryhmän edustaja, jolla ei vielä ole edustusta ryhmässä.

Henkilöstöjaos	§ 4	23.01.2025
Henkilöstöjaos		20.05.2025

Päätös

OTE:

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

34**Tiedoksiantoasiat****Hj 20.05.2025**

Sivutoimilupa-ilmoitukset:

-M.J.

-P.S.

Henkilöstötilinpäätös

Hallintojohtajan viranhaltijapäätös § 9/25

Hallintojohtajan esitys

Henkilöstöjaos merkitsee yllämainitut asiat tietoon saaduiksi ja samalla toteaa, että kuntalain 92 §:n mukaista otto-oikeutta ei ole käytetty.

Päätös

Liitteet

Numero Otsikko

Liite1 Henkilöstötilinpäätös 2024 valmis

Henkilöstöjaos	20.05.2025
----------------	------------

Muut asiat**Hj 20.05.2025**

Muut mahdollisesti esille tulevat asiat.

- Työhyvinvointikyselyn tulosten läpikäynti
- Hyväksytty työ- ja virkaehtosopimus vuosille 2025-2028
- Henkilöstösuunnitelman tilannekatsaus
 - o HR-asiantuntijan tilannekatsaus
- Henkilöstöjaoksen tulevia asioita
 - o Kesäkuun kokous, tarvitaanko?
 - o Tasopalkkamalli
 - o Sähköisen arkistoinnin loppuraportti
 - o Järjestelyerät
 - o Controllerin sijaisen palkanvahvistaminen

Päätös