

TURUN KAUPUNKI
Konsernihallinto / Henkilöstöasioiden ohjaus

PÖYTÄKIRJA

Aika 9.5.2023 klo 13.00-13.40

Paikka Teams

Läsnä Kaupungin edustajina:
Sinikka Valtonen, henkilöstöjohtaja, pj.
Tarja Kullanmäki, palvelussuhdepäällikkö
Riitta Palmroth, palvelussuhdepäällikkö
Kaisa Nummiora, henkilöstöpäällikkö
Elina Reinikainen, palvelussuhdepäällikkö, siht.

Henkilöstöjärjestöjen edustajina:
Tanja Bäcklund, pääluottamusmies, Super ry
Annaliisa Kalves, pääluottamusmies, Tehy ry
Paula Mecklin, pääluottamusmies, JUKO ry
Päivi Oikarinen, pääluottamusmies, Jyty ry
Maarit Salonen, pääluottamusmies, Turun yhteisjärjestö JHL
Tini Vehviläinen, pääluottamusmies, Turun yhteisjärjestö JHL

KVTES:n 2022-2025 paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,3 %) sekä kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,2 %) jakoperiaatteita koskeva neuvottelu

1 § Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirjan tarkastavat henkilöstöjohtaja Sinikka Valtonen sekä kunkin henkilöstöjärjestön edustajat, jotka pöytäkirjan allekirjoittamalla hyväksyvät pöytäkirjassa sovitut periaatteet ja perusteet.

2 § Pöytäkirjassa sovittavat asiat

KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 6 §:n 3 momentin mukaan paikallisen työnantajan edustajat ja henkilöstöjärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien 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. Tämä pöytäkirja on henkilöstöjärjestöjen ja Turun kaupungin edustajien neuvottelusta, joka koskee 1.6.2023 lukien toteutettavien paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,3 %) ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,2 %) jakoperiaatteita.

1. Paikalliset järjestelyerät (0,4 % ja 0,3 %)

1a. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 2 momentin mukaan paikalli-

nen järjestelyerä on 0,4 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

1b. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n 4 momentin mukainen järjestelyerä on 0,3 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet (0,15 %) jaetaan yleiskorotuksena ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja. Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Allekirjoituspöytäkirjan 6 §:n 1 momentin mukaan paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

2. Kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä (1,2 %)

Lisäksi KVTES:n sopijaosapuolet ovat sopineet, että vuoden 2023 kehittämissohjelman erä on paikallinen järjestelyerä. Kehittämissohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,2 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämissohjelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

Kehittämissohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin. Kehittämissohjelman mukaista paikallista järjestelyerää (1,2 %) voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.

3 §

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/työntekijöiden 1.6.2023 lukien toteutettavien paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,3 %) ja kehittämissuunnitelman mukaisen paikallisen erän (1,2 %) kohdentaminen tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin

1. Paikalliset järjestelyerät

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa käytetään erityisesti seuraavia perusteita: henkilöstön saatavuuden turvaaminen, palkkauseräkohtien korjaaminen, tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen kehittäminen sekä tehtävien uudelleenjärjestelyn tukeminen.

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasumat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

Jollei paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Jos paikallisen erän (0,3 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet (0,15 %) jaetaan yleiskorotuksena ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja.

Paikallinen järjestelyerä 0,4 %

1a. Työnantajan näkemys paikallisen järjestelyerän (0,4 %) kohdentamiseen oli seuraava: paikallinen järjestelyerä (0,4 %) kohdennetaan ensisijaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Erää kohdennetaan myös henkilökohtaisiin lisiin siten, että KVTES:n 2 luvun 11.6 §:n mukainen vähintään 1,3 % täyttyy liitteittäin tai, jos henkilökohtaisten lisien osalta on yksittäisiä perusteltuja kohdennustarpeita.

Henkilöstöjärjestöt ilmoittivat erimielisyytensä työnantajan em. kohdentamisesitykseen. Henkilöstöjärjestöjen näkemys paikallisen järjestelyerän (0,4 %) kohdentamisesta oli, että kohdentamisessa ei tule tarkastella henkilökohtaisten lisien yksittäisiä kohdennustarpeita.

Neuvottelujen lopputuloksena todettiin, että neuvotteluissa ei saavutettu yksimielisyyttä paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta, joten työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Paikallinen järjestelyerä 0,3 %

1b. Työnantajan näkemys paikallisen järjestelyerän (0,3 %) kohdentamiseen oli seuraava: paikallinen järjestelyerä (0,3 %) kohdennetaan ensisijaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Erää kohdennetaan myös henkilökohtaisiin lisiin siten, että KVTES:n 2 luvun 11.6 §:n mukainen vähintään

tään 1,3 % täytyy liitteittäin, jos yllä mainittu erä 1a (0,4 %) ei ole riittänyt kattamaan tarvittavaa määrää.

Henkilöstöjärjestöt ilmoittivat erimielisyytensä työnantajan em. kohdentamisesitykseen.

Neuvottelujen lopputuloksena todettiin, että neuvotteluissa ei saavutettu yksimielisyyttä paikallisen järjestelyerän (0,3 %) jakamisesta, joten paikallisesta järjestelyerästä (0,3 %) puolet (0,15 %) jaetaan yleiskorotuksena ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja.

2. Kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä (1,2 %)

Kehittämishojelman kohdentamisessa otetaan huomioon, että erän tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuoksellisuutta sekä uudistaa palkkausjärjestelmiä.

Työnantajan näkemys kehittämishojelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,2 %) kohdentamiseen oli seuraava: kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä (1,2 %) käytetään kokonaisuudessaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Osa erästä voidaan osoittaa myös työnantajan edustajien palkkausjärjestelmän kehittämiseen.

Henkilöstöjärjestöt ilmoittivat erimielisyytensä työnantajan esittämään. Henkilöstöjärjestöjen mukaan kehittämishojelman mukaista paikallista järjestelyerää ei pidä osoittaa työnantajan edustajien palkkausjärjestelmän kehittämiseen, koska kunta voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määrätymisperusteesta (KVTES II luku 17 §). Henkilöstöjärjestöjen näemyksen mukaan kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä pitäisi kohdentaa mahdollisimman tasapuolisesti liitteittäin.

Työnantajan näemyksen mukaan kehittämishojelman mukaista paikallista järjestelyerää (1,2 %) suunnataan ensisijaisesti tunnistettuihin palkkauksen kehitystarpeisiin rekrytointipula-aloilla. Henkilöstöjärjestöjen mukaan eri hinnoitteluliitteitä tulee kohdella mahdollisimman tasapuolisesti.

Neuvottelujen lopputuloksena todettiin, että neuvotteluissa ei saavutettu yksimielisyyttä kehittämishojelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,2 %) kohdentamisesta, joten työnantaja päättää erän käytöstä tarkemmin kehittämishojelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

4 §

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/kuukausipalkkaisten työntekijöiden 1.6.2023 lukien toteutettavien paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,3 %) ja kehittämishojelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,2 %) käyttöön liittyvät yleiset periaatteet

Neuvottelussa päästiin yksimielisyyteen järjestelyerien käytön yleisistä periaatteista seuraavasti:

Paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän laskeminen ja suuruus

- Paikalliset järjestelyerät (0,4 % ja 0,3 %) ja kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä (1,2 %) lasketaan KVTES:n sopimusalan maaliskuun 2023 yhteisestä palkkasummasta. Em. palkkasumma muodostuu KVTES:n piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/kuukausipalkkaisten työntekijöiden maaliskuulta 2023 maksetuista palkoista (tehtäväkohtaiset palkat, henkilökohtaiset lisät ja muut ei-prosenttiperusteiset lisät). Palkkasummassa ovat mukana kaikkien KVTES:n piiriin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden palkat.
- Tieto käytettävissä olevien paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän määrästä hinnoitteluliitteittäin on toimitettu pääluottamusmiehille (Liite 1).

Paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,3 %) ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,2 %) käytön yleiset periaatteet

Henkilökohtainen lisä

- Henkilökohtaisten lisien tarkistukset toteutetaan siten kuin yleisten periaatteiden osalta tässä pöytäkirjassa jäljempänä todetaan. Henkilökohtaisten lisien osuus jaetaan palvelukokonaisuuksiin siten, että KVTES:n määräysten mukainen henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärä täyttyy.

Tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset

- Käytettävissä olevilla erillä
 - a. korjataan TVA:han perustuvia palkkaepäkohtia
 - b. tarkastetaan tehtäväkohtaisia palkkoja siten, että tehtävien vaativuus huomioidaan palkkauksessa
 - c. edistetään työnantajan kilpailukykyä tehtäväkohtaisissa palkoissa erityisesti rekrytointiongelmaloilla
 - d. huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokiryhmien palkkaan nähden.
- Käytössä olevat paikalliset järjestelyerät (0,4 % ja 0,3 %) jaetaan hinnoitteluliitteittäin palkkasummien suhteessa. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

5 §

Viranhaltija-/työntekijäkohtaisen henkilökohtaisen lisän maksamisen periaatteet KVTES:n soveltamisalalla

Kukin palvelukokonaisuus tekee sille ilmoitetun euromääräisen järjestelyerän puitteissa henkilöstöjohtajalle esityksensä oman henkilöstönsä osalta henkilökohtaisen lisän maksamisesta.

Esitykset/päätökset suoritettavista henkilökohtaisista lisistä eivät saa olla ristiriidassa henkilökohtaisten työsuoritusten arviointien (TSA)

kanssa. Palvelukokonaisuuksien tulee esittää henkilökohtaiset lisät suoritun TSA:n tulokset huomioon ottaen mahdollisimman tasapuolisesti eri viranhaltija- ja työntekijäryhmät.

Henkilökohtainen lisä esitetään ja päätetään maksettavaksi saajalleen erillisenä euromääräisenä lisänä (€/kk). Viranhaltijalle/työntekijälle maksettavan henkilökohtaisen lisän euromäärän on oltava myönnettäessä vähintään 2 % ja se voi olla enintään 20 % laskettuna saajansa tehtäväkohtaisesta palkasta.

6 §

Täydentävien ohjeiden antaminen

Henkilöstöjohtaja antaa tarvittaessa täydentäviä ohjeita paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,3 %) ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen erän (1,2 %) täytäntöönpanoon liittyvistä periaatteista koskien henkilökohtaista lisää koskevien esitysten tekemistä.

7 §

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) 2022-2025 allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaisia paikallisia järjestelyeriä (0,4 % ja 0,3 %) ja kehittämisohjelman mukaista paikallista järjestelyerää (1,2 %) koskevien jakoperiaateneuvottelujen päättäminen

Yhteisesti todettiin KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 6 §:n mukaiset paikalliset neuvottelut koskien allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaisten paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,3 %) sekä kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,2 %) jakoperiaatteita päättäneiksi.

Vakuudeksi



Elina Reinikainen

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty

Turussa 24.5.2023



Sinikka Valtonen
henkilöstöjohtaja
Turun kaupunki



Tanja Bäcklund
pääluottamusmies
Super ry



Kalves Annaliisa
pääluottamusmies
Tehy ry



Mecklin Paula
pääluottamusmies
JUKO ry



Oikarinen Päivi
pääluottamusmies
JYTY ry



Salonen Maarit
pääluottamusmies
Turun yhteisjärjestö JHL



Vehviläinen Tini
pääluottamusmies
Turun yhteisjärjestö JHL

KVTES -ansiot maaliskuu 2023

järjestelyerät liitteittäin

Ptek	Ptek-Nimi	Summa
2030	Teht.koht.palkka	8 108 227
2060	Kiinteä-palkka	26 140
2635	Henk.koht.lisä	91 848
2636	Rekrytointilisä	100
2637	Hk.er.lisä	83
2725	Kiellissä, varsp	857
2820	Määrävuosilisä	5 559
2851	Järjestelmien erotus	38
2863	Muu lisä varspalkkaa	656
3360	Luott.miespalkkio	398
3365	Työsuoj-valt,EiOsap	669
3366	Luot-henk-pal,EiOsap	1 105
3718	Oppisopkoul./TKU	92
3840	Muu lisä ei varspalk	403
5100	Häilytysraha	8
7510	Asuntoetu	979
7513	Autoetu	2 125
7514	Matkapuhelinetu	1 843
7516	Ateriaetu, työp	139 220
7528	Ateriaedunhyvitys	-22 767
7529	Ateriaetu	1 901
Kaikki yhteensä		8 359 483

Lite	Palkkasumma 2023_03	JV 0,4%	JV 0,3%	JV 1,2%
01	1 327 516	5 310	3 983	15 930
02	981 499	3 926	2 945	11 778
05	3 792 967	15 172	11 379	45 516
06	61 888	248	186	743
08	280 302	1 121	841	3 364
12	46 173	185	139	554
99	1 869 137	7 477	5 607	22 430
Kaikki yhteensä	8 359 483	33 438	25 078	100 314

Henkilökohtaisten lisien osuus tk-palkasta

Lite	Teht.koht.palkka	Henk.koht Hk-%
01	1 282 465	25 823
02	864 521	11 455
05	3 518 444	27 444
06	49 564	767
08	70 689	1 222
12	44 797	1 319
99	1 662 914	23 819
Kaikki yhteensä	7 493 393	91 848

Näissä luvuissa ei mukana työllistettyjä.