

TURUN KAUPUNKI
Konsernihallinto / Henkilöstöasioiden ohjaus

PÖYTÄKIRJA

Aika ja paikka 22.4.2024 klo 11.30-12.21, neuvotteluhuone Kakskerta ja Teams
8.5.2024 klo 9.00-9.53, neuvotteluhuone Paattinen ja Teams

Läsnä Kaupungin edustajina:
Sinikka Valtonen, henkilöstöjohtaja, pj.
Tarja Kullanmäki, palvelussuhdepäällikkö
Riitta Palmroth, palvelussuhdepäällikkö
Kaisa Nummiora, henkilöstöpäällikkö
Emmi Valkonen, henkilöstösuunnittelupäällikkö (poissa 22.4.2024)
Elina Reinikainen, palvelussuhdepäällikkö, siht.

Henkilöstöjärjestöjen edustajina:
Annaliisa Kalves, pääluottamusmies, Tehy ry
Paula Mecklin, pääluottamusmies, JUKO ry
Päivi Oikarinen, pääluottamusmies, Jyty ry
Anne-Mari Rautiainen, varapääluottamusmies, JUKO ry
Maarit Salonen, pääluottamusmies, Turun yhteisjärjestö JHL ry
Tini Vehviläinen, pääluottamusmies, Turun yhteisjärjestö JHL ry

KVTES:n 2022-2025 paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,33 %) sekä kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,0 %) jakoperiaatteita koskeva neuvottelu

1 § Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirjan tarkastavat henkilöstöjohtaja Sinikka Valtonen sekä kunkin henkilöstöjärjestön pääluottamusmiehet, 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 1.6.2024 lukien toteutettavien paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,33 %) ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,0 %) jakoperiaatteita.

1. Paikalliset järjestelyerät (0,4 % ja 0,33 %)

1a. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n 2 momentin mukaan paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jollei paikallisen erän jakamisesta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

1b. KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n 4 momentin mukainen järjestelyerä on 0,33 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet (0,17 %) jaetaan yleiskorotuksena ja toisesta puolesta (0,16 %) 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. Kohdentamisessa on kuitenkin mahdollista ottaa huomioon, että nuorisopalveluissa työskenteleviä voidaan painottaa suuremmalla painoarvolla ottaen huomioon rekrytointihaasteet ja tehtävien vaatavuus.

2. Kehittämishojelman mukainen paikallinen järjestelyerä (1,0 %)

Lisäksi KVTES:n sopijaosapuolet ovat sopineet, että vuoden 2024 kehittämissohjelman erä on paikallinen järjestelyerä. Kehittämissohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on 1,0 % 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 (1,0 %) voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.

3 §

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/työntekijöiden 1.6.2024 lukien toteutettavien paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,33 %) ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen erän (1,0 %) kohdentaminen tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin

1. Paikalliset järjestelyerät

Paikallisten järjestelyerien kohdentamisessa käytetään erityisesti seuraavia perusteita: henkilöstön saatavuuden turvaaminen, palkkausepäkohtien 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 palkkasummat 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 (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet (0,17 %) jaetaan yleiskorotuksena ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja.

Paikallinen järjestelyerä 0,4 %

1a. Yhteisesti sovittiin, että 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 (Liitteet 2, 5, 6 ja hinnoittelemattomat) myös 1.6.2024 korotusten jälkeen tai, jos henkilökohtaisten lisien osalta on perusteltuja yksittäisiä kohdennustarpeita.

Paikallinen järjestelyerä 0,33 %

1b. Yhteisesti sovittiin, että paikallinen järjestelyerä (0,33 %) kohdennetaan ensisijaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Erää kohdennetaan myös henkilökohtaisiin lisiin siten, että KVTES:n 2 luvun 11.6 §:n mukainen vähintään 1,3 % täyttyy liitteittäin (Liitteet 2, 5, 6 ja hinnoittelemattomat) myös 1.6.2024 korotusten jälkeen tai, jos henkilökohtaisten lisien osalta on perusteltuja yksittäisiä kohdennustarpeita.

2. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä (1,0 %)

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

Yhteisesti sovittiin, että paikallinen järjestelyerä (1,0 %) kohdennetaan ensisijaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Erää kohdennetaan myös henkilökohtaisiin lisiin siten, että KVTES:n 2 luvun 11.6 §:n mukainen vähintään 1,3 % täytyy liitteittäin (Liitteet 2, 5, 6 ja hinnoittelemattomat) myös 1.6.2024 korotusten jälkeen tai, jos henkilökohtaisten lisien osalta on perusteltu yksittäisiä kohdennustarpeita.

4 §

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/kuukausipalkkaisten työntekijöiden 1.6.2024 lukien toteutettavien paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,33 %) ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,0 %) 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 0,33 %) ja kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä (1,0 %) lasketaan KVTES:n sopimusalan marraskuun 2023 yhteisestä palkkasummasta. Em. palkkasumma muodostuu KVTES:n piiriin kuuluvien viranhaltijoiden/kuukausipalkkaisten työntekijöiden marraskuulta 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 0,33 %) ja kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,0 %) 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 vaatavuus 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 alaiensa tai verrokiryhmien palkkaan nähden.

- ☐ Käytössä olevat paikalliset järjestelyerät (0,4 % ja 0,33 %) 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 puiteissa 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 suoritettuna 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 0,33 %) ja kehittämissuunnitelman mukaisen paikallisen erän (1,0 %) täytäntöönpanoon liittyvistä periaatteista koskien henkilökohtaista lisää koskevien esitysten tekemistä.

7 §

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) 2022-2025 allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n mukaisia paikallisia järjestelyeriä (0,4 % ja 0,33 %) ja kehittämissuunnitelman mukaista paikallista järjestelyeriä (1,0 %) koskevien jakoperiaateneuvottelujen päättäminen

Yhteisesti todettiin KVTES:n allekirjoituspöytäkirjan 6 §:n mukaiset paikalliset neuvottelut koskien allekirjoituspöytäkirjan 4 §:n mukaisten paikallisten järjestelyerien (0,4 % ja 0,33 %) sekä kehittämissuunnitelman mukaisen paikallisen järjestelyerän (1,0 %) jakoperiaatteita päättyneiksi.

KVTES -ansiot marraskuu 2023

Järjestelyerät liitteittäin

Ptek	Ptek-Nimi	Summa	Liite	Palkkasumma 2023_11	JE 0,4%	JE 0,33%	JE 1%
2030	Teht.koht.palkka	8 499 680	01	1 417 681	5 671	4 678	14 177
2060	Kiinteä-palkka	26 754	02	1 023 549	4 094	3 378	10 235
2635	Henk.koht.lisä	104 687	05	4 048 521	16 194	13 360	40 485
2636	Rekrytointilisä	658	06	69 617	278	230	696
2637	Hk.er.lisä	83	08	205 263	821	677	2 053
2725	Kielilisiä,varsp	788	12	30 712	123	101	307
2820	Määrävuosilisa	4 627	99	1 960 366	7 841	6 469	19 604
2851	Järjestelmien erotus	38					
2863	Muu lisä varspalkkaa	901					
3360	Luott.miespalkkio	965					
3365	Työsuoj-valt,EiOsapr	666					
3366	Luot-henk-pal,EiOsap	1 105					
3718	Oppisopkoul./TKU	448					
3840	Muu lisä ei varspalk	327					
7513	Autoetu	2 195					
7514	Matkapuhelinetu	1 760					
7516	Ateriaetu, työp	140 301					
7528	Ateriaedunhyvitys	-32 652					
7529	Ateriaetu	2 378					
	Kaikki yhteensä	8 755 710		8 755 710	35 023	28 894	87 557

Henkilökohtaisten lisien osuus tk-palkasta

Liite	Teht.koht.palkka	Henk.koht.lisä	Hk-%
01	1 371 737	23 920	1,74
02	901 005	12 255	1,36
05	3 783 203	42 456	1,12
06	56 573	539	0,95
08	52 752	848	1,61
12	29 832	822	2,76
99	1 729 731	23 789	1,38
Kaikki yhteensä	7 924 833	104 629	1,32

Näissä luvuissa ei mukana työllistettyjä.

Pöytäkirjan vakuudeksi



Elina Reinikainen

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty

Turussa 17.5.2024



Sinikka Valtonen
henkilöstöjohtaja
Turun kaupunki



Kalves Annaliisa
pääluottamusmies
Tehy ry



Mecklin Paula
pääluottamusmies
JUKO ry



Oikarinen Päivi
pääluottamusmies
JYTY ry



Salonen Maarit
pääluottamusmies
Turun yhteisjärjestö JHL ry



Vehviläinen Tini
pääluottamusmies
Turun yhteisjärjestö JHL ry