

Jakelussa mainituille

2021 Järjestelyerän (JE) toteuttaminen Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) soveltamispiireissä

Johdanto

Valtakunnallisesti on sovittu 1.4.2021 käytettävästä paikallisesta järjestelyerästä, jonka jakamisen päälinjoista on neuvoteltu kaupunginkansliassa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa KVTES:n ja TS:n osalta. Tässä ohjeessa kerrotaan menettelytavoista ja periaatteista, joita tällä järjestelyeräkierroksella sovelletaan Helsingissä.

Kunnallisen lääkäreiden virkaehtosopimuksen (LS), Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES), Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) ja Muusikkojen sopimuksen osalta neuvottelut käydään erikseen.

JE-ohjeen sisältö on laadittu yhteistoiminnassa kaupungin henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa

Tässä ohjeessa toimialalla tarkoitetaan toimialoja, liikelaitoksia ja virastoja.

1**Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021 valtakunnallisissa sopimuksissa****KVTES**

Valtakunnallisesti on sovittu KVTES:n 1.4.2021 käytettävästä paikallisesta järjestelyerästä.

Paikallinen järjestelyerä on 0,8 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esimiesasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaiensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

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

Paikallinen järjestelyerä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

TS

Valtakunnallisesti on sovittu TS:n 1.4.2021 käytettävästä paikallisesta järjestelyerästä.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti.

Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtäväkohtaista palkkaa koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella ja henkilökohtaisiin lisiin henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella. Paikallisesta järjestelyerästä käytetään vähintään 0,3 prosenttiyksikköä henkilökohtaisiin lisiin.

2**Paikallisen järjestelyerän päälinjaukset ja korotusraamit Helsingissä sekä KVTES:n että TS:n piirissä**

Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtävänvaativuutta koskevan arviointijärjestelmän perusteella ja henkilökohtaisiin lisiin työsuoritusten arviointijärjestelmän perusteella.

Tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisessa priorisoidaan palkkaepäkohtien korjaamista ja tehtäväkohtaisia palkkoja niissä tehtävissä, joissa on tapahtunut tehtäväsältöjen kehitykseen ja vaativuuteen liittyviä muutoksia sekä palkkausjärjestelmien edelleen kehittämistä. JE:llä voidaan tukea lisäksi tehtävien ja toimintojen uudelleenjärjestelyjä.

Palkkaepäkohtia arvioitaessa hyödynnetään vaativuushierarkioita ja niissä esiin tulleita palkkaepäkohtia. Lisäksi kiinnitetään huomiota palkkatasa-arvon toteutumiseen hyödyntämällä meneillään olevaa palkkakartoitusta.

Korotuksia valmisteltaessa huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

Myönnettävillä palkankorotuksilla ei voida aiheuttaa palkkaepäkohtia. Palkkasumma lasketaan syyskuun palkkatiedoista KVTES:n ja TS:n osalta.

2.1. Korotusraamit

Korotusraamit on laskettu syyskuun palkkasummasta. Korotusten heijastusvaikutukset työaikakorvauksiin ja prosentuaalisiin lisiin on otettu huomioon, jolloin käytettävä euromäärä toteuttaa sopimuksen mukaisen kokonaiskustannusvaikutuksen eikä tätä tarvitse enää erikseen huomioida.

2.12.2020

Korotusraamit toimitetaan erikseen toimialoille mahdollisimman pian joulukuun alkupuolella. Raami jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin neuvotteluratkaisun mukaisesti.

KVTES:n 0,8 prosentin korotusraamin kohdentaminen

Toimialoilla neuvotellaan järjestelyerän kohdentamisesta tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin seuraavin edellytyksin.

Toimialakohtaisesti voidaan sopia, että tehtäväkohtaisiin palkkoihin kohdennetaan 0,4-0,6 % ja henkilökohtaisiin lisiin 0,2-0,4 % palkkasummasta. Järjestelyerän suuruus on kuitenkin yhteensä 0,8 % palkkasummasta. Mikäli toimialalla ei päästä 31.12.2020 mennessä yhteisymmärrykseen kohdennettavista osuuksista, tehtäväkohtaisiin palkkoihin kohdennetaan 0,5 % ja henkilökohtaisiin lisiin 0,3 % palkkasummasta.

Ydintoiminnan tehtävien osalta käydään tarkentavat kohdentamisneuvottelut toimialoilla. KVTES:n hallinnollisten tehtävien neuvottelut käydään kaupunginkansliassa. Työnantaja päättää henkilökohtaisten lisien myöntämisen kohdentamisesta työsuorituksen arviointien perusteella toimialoilla.

TS:n 0,8 prosentin korotusraamin kohdentaminen

Toimialoilla, virastoissa ja liikelaitoksissa neuvotellaan järjestelyerän tarkemmasta kohdentamisesta tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin seuraavin edellytyksin.

Toimialakohtaisesti voidaan sopia, että tehtäväkohtaisiin palkkoihin kohdennetaan 0,4-0,5 % ja henkilökohtaisiin lisiin 0,3-0,4 % palkkasummasta. Järjestelyerän suuruus on kuitenkin yhteensä 0,8 % palkkasummasta. Mikäli toimialalla ei päästä 31.12.2020 mennessä yhteisymmärrykseen kohdennettavista osuuksista, tehtäväkohtaisiin palkkoihin kohdennetaan 0,5 % ja henkilökohtaisiin lisiin 0,3 % palkkasummasta.

TS:n osalta toimialakohtaiset kohdentamisneuvottelut käydään toimialoilla. Työnantaja päättää henkilökohtaisten lisien myöntämisen kohdentamisesta työsuorituksen arviointien perusteella.

3**KVTES-neuvottelujen käyminen**

Osa KVTES:n piiriin kuuluvista palkankorotuksista neuvotellaan kaupunginkansliassa. Pääosa neuvotellaan toimialoilla, kuten kaikki ns. substanssitehtävät.

Keskitettyjen neuvottelujen tavoitteena on turvata yhtenäiset palkkaratkaisut tehtävissä, joita esiintyy kaikkialla kaupungilla.

Kaupunginkanslia valmistelee yhdessä toimialojen ja liikelaitosten kanssa keskitetysti käytävien neuvottelujen korotusten suuntaamisen päälinjojen mukaisesti. Kaupunginkanslia käy korotuksista neuvottelut henkilöstöjärjestöjen kanssa ja pyrkii yksimieliseen neuvottelutulokseen.

Hallinto- ja asiantuntijatehtäviä sekä peruspalvelutehtäviä on KVTES:n 01TOI060-, 01ASI040-, 01PER070-, 01ICT060-, 01ICT040- palkkahinnoitteluissa. Myös pääosa hinnoittelemattomista asiantuntijatehtävistä neuvotellaan keskitetysti.

Tiettyjen em. hinnoitteluissa olevien ydintoiminnan tehtävien korotukset neuvotellaan toimialoilla. Tarkempi rajaus kirjataan neuvottelupöytäkirjaan.

Mikäli halutaan suunnata palkankorotuksia tehtäväryhmiin, joita on useilla toimialoilla, tulee neuvotteluprosessin aikana tehdä tiivistä yhteistyötä muiden toimialojen ja kaupunginkanslian kanssa.

4**TS –neuvottelut käydään toimialoilla**

TS:n osalta neuvottelut käydään annetun raamin puitteissa ja tämän ohjeen linjausten mukaisesti. Mikäli halutaan suunnata palkankorotuksia tehtäväryhmiin, joita on useilla toimialoilla, tulee neuvotteluprosessin aikana tehdä tiivistä yhteistyötä muiden toimialojen ja kaupunginkanslian kanssa. Kaupunginkanslian henkilöstöosasto koordinoi valmistelua.

Toimialakohtaisia kohdentamisneuvotteluita ei voida päättää eikä palkankorotuspäätöksiä tehdä ennen kuin on varmistuttu siitä, että eri toimialoille valmisteltujen korotusten heijastusvaikutukset muualle on huomioitu.

2.12.2020

Palkankorotuksista ei voi seurata palkkavääristymiä samojen tehtäväryhmien sisällä.

Korotuksista neuvoteltaessa on otettava huomioon, että esihenkilöasemassa olevien palkkaus pysyy oikeassa suhteessa heidän alaistensa palkkaan nähden.

Korotettaessa tehtävän tai tehtäväryhmän palkkaa on tärkeää, että palkkasuhde säilyy oikeana esimerkiksi vaativammaksi arvioidut tehtävät huomioiden.

5

Neuvottelutoiminnan linjauksia

Hyvään neuvottelutapaan kuuluu, että korotustarpeista käydään laaja-alaista keskustelua, korotustarpeet perustellaan ja, että kaikkien osapuolten näkemyksiä kuullaan. Korotusten tulee perustua tässä kirjeessä annettuihin kriteereihin, jolloin ehdotuksista keskusteltaessa on tärkeää hyödyntää olemassa olevaa tietoa palkkasuhteista.

Neuvottelumahdollisuus varataan kaikille järjestöille riippumatta siitä, onko niillä kaikilla jäseniä ko. toimialalla tai liikelaitoksessa. Jos on epäselvyyttä siitä, kenelle neuvottelukutsu toimitetaan tai kuka edustaa ao. järjestöä neuvotteluissa, asiaa voi tiedustella henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajilta.

Toimialoilla käytävissä neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen tehtäväkohtaisia palkkoja koskevan JE:n toteuttamisesta. Neuvottelusta laaditaan pöytäkirja, mistä osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen tulevat esiin. Mikäli toimialalla tai liikelaitoksessa ei saavuteta yksimielistä neuvottelutulosta, siirtyvät neuvottelut kaupunginkansliaan, missä neuvottelut käydään henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajien kanssa. Mikäli kaupunkitasollakaan ei saavuteta yksimielistä neuvottelutulosta, Päättää työnantaja paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

6

Järjestelyeriä koskevien päätösten julkisuus ja tiedottaminen

Luotettava ja oikeudenmukaiseksi koettu palkitsemisjärjestelmä perustuu avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Palkankorotusten myöntämisperusteista, kohderyhmistä ja järjestelyeräkierroksella käytetyistä periaatteista tiedotetaan henkilöstöä. On myös suositeltavaa kertoa perustelut erisuuruisille korotuksille, esimerkiksi työpaikkakokouksissa.

Palkkausta koskevat päätökset ovat julkisia. Jokaisella on oikeus saada tieto julkisesta asiakirjasta ja jokainen voi esimerkiksi käydä katsomassa tehtyjä päätöksiä. Tehtävän vaativuuden arviointia koskevat asiakirjat ovat julkisia asiakirjoja.

7

Toteuttamisaikataulu ja päätöksenteko

Toimialatasoiset järjestöneuvotteluajankohdat on syytä sopia alkamaan niin pian kuin mahdollista. Tavoitteena on, että neuvottelut saadaan päätökseen viimeistään 12.2.2021 mennessä.

Järjestelyeriin perustuvat tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset toteutetaan toimialoilla henkilöstöjohtajan delegointipäätöksen mukaisesti.

Tavoitteena on saada järjestelyerien perusteella maksettavat tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset päätettyä maaliskuussa 2021 ja maksuun 1.4.2021.

Neuvotteluaikataulu



8

Lisätietoja

Lisätietoja saa ensisijaisesti oman toimialan henkilöstöpäälliköltä. Kaupunginkanslian Stadin HR:ssä antavat lisätietoja johtavat palkitsemisen asiantuntijat Juha Rosvall (juha.rosvall@hel.fi), Jaakko Räsänen (jaakko.rasanen@hel.fi) ja palkitsemisen päällikkö Leena Sandgren (leena.sandgren@hel.fi).

JAKELU

Toimialajohtajat ja liikelaitosten johtajat
HR-päälliköt
Paikallisjärjestöjen puheenjohtajat