



18.01.2023

Henkilöstöjohtaja

7 §

Palkanmäärittelyn periaatteiden tarkennus ja määräaikaisten tehtävälisien myöntämistä koskevan toimivallan siirtäminen 17.1.2023 alkaen.

HEL 2022-014938 T 00 01 00

Päätös

1. Henkilöstöjohtaja päätti palkan määrittelyn tarkennetuista periaatteista koskien tilanteita, joissa ei erillistä palkkapäätöstä tarvita:

- perustettaessa tai lisättäessä uusia tehtäviä, joihin on jo päätetty palkkahinnoittelukohta, vaativuusluokka ja tehtäväkohtainen palkka ja vallitseva palkkataso on siten määriteltävissä aikaisempien samankaltaisiin tehtäviin perustuvien päätösten perusteella
- alennettaessa määräaikaisesti tehtäväkohtaista palkkaa olennaisen vaativuusmuutoksen perusteella vallitsevaan palkkatasoon kuin vastaavissa tehtävissä, joihin on jo määritelty tehtäväkohtainen palkka
- perustettaessa uusia oppisopimus- tai palkkatuettuja tehtäviä, joiden palkkataso on määriteltävissä aikaisempien samankaltaisia tehtäviä koskevien päätösten perusteella.

2. Henkilöstöjohtaja päätti delegoida toimivallan määräaikaisten tehtävälisien myöntämiseen tilanteissa, joissa tehtävissä tapahtuu olennainen määräaikainen vaativuuden muutos, seuraaville viranhaltijoille alaisensa henkilöstön osalta 16.1.2023 alkaen:

a) Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla:

- toimialajohtajalle
- palvelukokonaisuuksien johtajille ja hallintojohtajalle pois lukien:
 - tehtävälisät varhaiskasvatuksen esiopetusvastuusta, varajohtaja-tehtävästä, sijoituskokousten puheenjohtajana toimimisesta sekä työaikasuunnittelujärjestelmän alueellisten tukihenkilöiden tehtävistä palvelujen päälliköille
 - lukion ja peruskoulujen rehtoreille aikaisemmissa järjestelyerissä päätettyjen tehtävälisien uudelleenjakamisesta sekä vastaavista paikallisissa sopimuksissa määriteltyjen tehtävälisien jakamisesta



18.01.2023

Henkilöstöjohtaja

- Stadin ammattiopistossa palvelun päällikölle aikaisemmista järjestelyeristä neuvoteltujen tehtävälisien uudelleen jakamisesta

b) Kaupunkiympäristön toimialalla:

- toimialajohtajalle
- palvelukokonaisuuksien johtajille ja hallintojohtajalle
- ydintoiminnan palvelujen päälliköille

c) Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla:

- toimialajohtajalle
- palvelukokonaisuuksien johtajille ja hallintojohtajalle

d) Sosiaali- ja terveystoimialalla:

- toimialajohtajalle
- palvelukokonaisuuksien johtajille, pelastuskomentajalle ja hallintojohtajalle
- ydintoiminnan palvelujen päälliköille

e) Kaupunginkansliassa:

- kansliapäällikölle
- osastopäälliköille

f) Helsingin kaupungin palvelukeskusliikelaitoksessa:

- toimitusjohtajalle
- yksikönjohtajille

g) Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitoksessa:

- toimitusjohtajalle

h) Taloushallintopalveluissa:

- toimitusjohtajalle

i) Tarkastusvirastossa:



18.01.2023

Henkilöstöjohtaja

– tarkastusjohtajalle

j) Työterveys Helsingissä:

– toimitusjohtajalle

3. Henkilöstöjohtaja edellyttää, että määräaikaisia tehtävälisiä myönnettäessä tulee huolehtia siitä, että toimialalla, liikelaitoksissa ja virastoissa on laadittu päätöksenteon tueksi menettelytavat, joilla varmistetaan yhteiset linjaukset ja oikeat tasot tehtävälisäpäätöksille ja sen, että HR seuraa ja ohjaa tehtävälisäpäätösten toteuttamista käytännössä.

4. Tällä päätöksellä kumotaan henkilöstöjohtajan edellinen tehtävälisien delegointipäätös (1 § 2020).

Päätöksen perustelut

Helsingin kaupungin hallintosäännön 12 luvun 3 § mukaisesti (7.12.2022 § 316) ellei toimivallasta ole muuten säädetty tai määrätty tai ellei henkilöstöjohtaja ole määrännyt tehtävää muulle viranhaltijalle, henkilöstöjohtaja päättää tehtävien vaativuusluokittelusta ja tarkastusjohtajaa lukuun ottamatta siihen perustuvasta palkasta.

Kaupungin palkanmäärittelyn toimintatapojen tavoitteena on varmistaa yhdenvertainen ja tasa-arvoinen palkkapolitiikka. Tehtävän vaativuuden ja palkan asettamisen periaatteet määräytyvät sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen ja kaupungin omien linjausten mukaisesti. Tehtäväkohtainen palkka määritellään palkkahinnoittelukohtaan ja sen vaativuusluokan sisällä tehtävän vaativuuden perusteella. Kun perustetaan uusia tehtäviä tai tehtävän vaativuudessa tapahtuu olennaisia muutoksia, määritellään ja päätetään tehtäväkohtainen palkka. Palkan uudelleenmäärittelyn tarve voi syntyä pysyvistä tai tilapäisistä vaativuusmuutoksista.

Henkilöstöjohtaja on delegoinut (11 § 2020) henkilöstöpolitiikan johtajalle toimivallan päättää tehtäväkohtaisista palkoista kaikkien muiden tehtävien osalta, paitsi kokonaispalkkajärjestelmään kuuluvien johtotehtävien osalta. Palkkapäätökset valmistellaan kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikan johtajan päätöksentekoon kaupunginkanslian ja toimialojen, virastojen ja liikelaitosten henkilöstöasiantuntijoiden yhteisvalmistelussa.

Pääsäännön mukaan uudet tehtäväkohtaiset palkat päätetään keskitetysti kaupunginkansliassa yhteisvalmistelun prosessissa toimialojen, liikelaitosten ja virastojen kanssa. Sama koskee olemassa olevan tehtävän palkan muuttamista olennaiseen vaativuusmuutokseen perustuen. Myös suuremmat kokonaisuudet, kuten järjestelyeriin liittyvät tehtävä-



18.01.2023

Henkilöstöjohtaja

kohtaisten palkkojen korotukset päätetään kaupunginkansliassa, ellei niihin liittyvää päätösvaltaa ole delegoitu erikseen.

Tällä päätöksellä tarkennetaan periaatteita sellaisten uusien tehtävien palkkojen määrittämiseen, missä samankaltaisiin tehtäviin on jo asetettu tehtäväkohtainen palkka. Erillistä palkkapäätöstä ei näissä tilanteissa enää edellytetä, vaan palkka voidaan asettaa aikaisemman päätöksen mukaisesti samalle tasolle. Mikäli vastaavissa tehtävissä on käytössä useampia palkka- ja vaativuustasoja, ei uutta palkkapäätöstä tarvita, kun valitaan tehtävän vaativuuden perusteella se taso, johon tehtävä sijoittuu ja määritellään tehtäväkohtainen palkka sen mukaisesti. Edellytyksenä on, että tehtäväkuvaukset ovat ajantasaisia, vaativuudet arvioitu ja että TVA-työ tukee päätösvalmistelua. Edellä mainitut linjaukset koskevat myös oppisopimustehtäviä ja palkkatuella työllistettyjä henkilöitä, joiden tehtäväkohtainen palkka määritellään vallitsevaan vaativuus- ja palkkatasoon.

Tehtäväkohtaisen palkan määräaikainen alentaminen olennaisen vaativuusmuutoksen perusteella ei myöskään edellytä uutta päätöstä, kun tehtäväkohtainen palkka tarkistetaan alemmaksi sellaiseen vallitsevaan palkkatasoon ja vaativuusluokkaan kuin vastaavissa tehtävissä, joihin on jo määritetty tehtäväkohtainen palkka.

Tehtäväkohtainen palkka päätetään kaupunginkansliassa, mikäli tehtävälle ei löydy selkeää verrokkia toimialalta tai muutettaessa olemassa olevan tehtävän palkkaa olennaiseen vaativuusmuutokseen perustuen

Kaupungin suuren koon ja lukuisien tehtävien vuoksi palkasta päättämistä on tarkoituksenmukaista siirtää toimialoille, virastoille ja liikelaitoksille silloin, kun palkan suuruudella ei ole heijastusvaikutuksia muualle kaupungilla. Henkilöstöjohtaja on jo siirtänyt päätöksenteon toimialoille, liikelaitoksille ja virastoille kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES) kuuluvista projektiluonteisista tehtävistä (13 § 2020) ja nyt tällä päätöksellä laajennetaan päätösvalan siirtämistä määräaikaisissa tehtävälisissä, jotka myönnetään tilanteissa, joissa henkilön tehtävän vaativuus muuttuu tilapäisesti olennaisesti vaativammaksi.

Tehtävälisä on tehtävän vaativuusmuutokseen perustuva määräaikainen tehtäväkohtaisen palkan osa ja käyttäytyy kuin tehtäväkohtainen palkka. Tehtävälisää käytetään vain tilanteissa, joissa tilapäiset tehtävämuutokset aiheuttaisivat määräaikaisen tehtäväkohtaisen palkan tarkistuksen virka- tai työehtosopimusten velvoittavien määräysten mukaisesti tehtävien vaativuuden muuttuessa olennaisesti. Tehtävälisää ei voida käyttää kun muutos tehtävän vaativuudessa on pysyvä. Kaikki muutokset tehtävissä eivät muuta tehtävien vaativuuksia olennaisesti.



18.01.2023

Henkilöstöjohtaja

Tehtävälisä myönnetään aina euromääräisenä. Tehtävälisän suuruuden on oltava oikeassa suhteessa toimialan, viraston tai liikelaitoksen muiden tehtävien tehtäväkohtaisiin palkkoihin nähden eikä se saa aiheuttaa palkkavääristymiä

Päätätjä vastaa oikeasta palkkatasosta ja yhdenmukaisten käytäntöjen toteutumisesta sekä siitä, että palkat ovat oikeassa suhteessa toisiinsa ja että palkkaa muutettaessa päätös perustuu aina dokumentoituun olennaiseen vaativuusmuutokseen. Päätätjä vastaa myös palkanmuutosten rahoituksesta oman budjetin puitteissa. Toimialoilla, virastoissa ja liikelaitoksissa HR vastaa menettelytavoista, yhteisistä linjauksista ja käytännöistä tehtävälisien käytön ja palkkapäätösten seuraamiseksi.

Palkkapäätökset valmistellaan Palkka ja palkkiot -työkalussa, aina oman toimialan, viraston tai liikelaitoksen HR:n kautta.

Lisätiedot

Juha Rosvall, johtava asiantuntija, puhelin: 09 310 29143
juha.rosvall(a)hel.fi
Asta Enroos, henkilöstöpolitiikan johtaja, puhelin: 09 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Tiedoksi

Henkilöstöosasto



18.01.2023

Henkilöstöjohtaja

MUUTOKSENHAKUOHJEET

1

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Pöytäkirjan 7 §.

Tähän päätökseen ei saa hakea muutosta, koska päätös koskee asian valmistelua tai täytäntöönpanoa.

Sovellettava lainkohta: Kuntalaki 136 §



18.01.2023

Henkilöstöjohtaja

Nina Gros
henkilöstöjohtaja

Päätös on sähköisesti allekirjoitettu.

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä yleisessä tietoverkossa osoitteessa
www.hel.fi 18.01.2023.