



10.12.2012

Sj/2

**Korjattu 25.1.2013 AV (Hallintolaki 51 §) -
muutoksenhakuohjeistus korjattu
(oikaisuvaatimusohje)**

§ 1420

**Virastopäälliköiden ja osastopäälliköiden
kokonaispalkkajärjestelmä 1.1.2013 alkaen**

HEL 2012-014362 T 01 02 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti hyväksyä virastopäälliköiden ja osastopäälliköiden kokonaispalkkajärjestelmän periaatteet ja vaativuusluokkakohtaiset palkkahaarukat 1.1.2013 lukien liitteiden 1 ja 2 mukaisesti.

Samalla kaupunginhallitus päätti merkitä tiedoksi virastopäälliköiden ja osastopäälliköiden kokonaispalkat 1.1.2013 lukien liitteen 3 mukaisesti.

Vielä kaupunginhallitus päätti oikeuttaa kaupunginjohtajan tekemään johtajistokäsittelyssä vaativuusluokkamuutokset, palkkahaarukoiden ala- ja ylärajojen muutokset sekä johdon palkankorotuspäätökset palkkahaarukan puitteissa kokonaispalkkajärjestelmän periaatteiden edellyttämällä tavalla.

Käsittely

Esteelliset: Tapio Korhonen, Eila Ratasvuori, Sami Sarvilinna, Hannu Tulensalo, Eero Waronen

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Asta Enroos, palvelussuhdepäällikkö, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Hannu Tulensalo, henkilöstöjohtaja, puhelin: 310 37959
hannu.tulensalo(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Kokonaispalkkajärjestelmän periaatteet.pdf
- 2 Vaativuusluokat ja palkkahaarukat.pdf
- 3 Kokonaispalkkaiset luokittain_autoetu

Päätösehdotus



Kaupunginhallitus päättäneen hyväksyä virastopäälliköiden ja osastopäälliköiden kokonaispalkkajärjestelmän periaatteet ja vaativuusluokkakohtaiset palkkahaarukat 1.1.2013 lukien liitteiden 1 ja 2 mukaisesti.

Samalla kaupunginhallitus päättäneen merkitä tiedoksi virastopäälliköiden ja osastopäälliköiden kokonaispalkat 1.1.2013 lukien liitteen 3 mukaisesti.

Vielä kaupunginhallitus päättäneen oikeuttaa kaupunginjohtajan tekemään johtajistokäsittelyssä vaativuusluokkamuutokset, palkkahaarukoiden ala- ja ylärajojen muutokset sekä johdon palkankorotuspäätökset palkkahaarukan puitteissa kokonaispalkkajärjestelmän periaatteiden edellyttämällä tavalla.

Esittelijä

Taustaa

Kaupunginhallitus on päättänyt vuonna 2001 (25.6.2001, § 988) ylimmän johdon kokonaispalkoista. Virastopäälliköiden kokonaispalkat määriteltiin Hay-vaativuudenarviointijärjestelmää käyttäen. Tehtävien vaativuutta arvioitiin neljällä päätekijällä: vastuu, tietotaito kokemus sekä ongelmanratkaisu. Virastopäälliköiden kokonaispalkkojen määrittelyn yhteydessä kukin virka sijoitettiin Hay-järjestelmän mukaiseen vaativuusluokkaan.

Hay-menetelmää ylläpitää ja toteuttaa Suomessa Hay Group Oy. Helsingin kaupunki on käyttänyt Hay Group Oy:tä vaativuuden arviointimäärittelyssä ja johdon palkkausjärjestelmän kehittämisessä yli kymmenen vuoden ajan. Johdon mukaisen ja pitkäjänteisen palkkapolitiikan näkökulmasta on välttämätöntä, että samaa menetelmää käytetään edelleen. Yrityksellä on laaja kokemus johdon palkitsemisjärjestelmistä ja vaativuuden arvioinneista niin yksityiseltä kuin julkiseltakin sektorilta, mikä mahdollistaa erilaisten palkkavertailutietojen ja -analyysien saamisen kaupungin käyttöön.

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmä ei nykyisellään enää vastaa sille asetettuja vaatimuksia. Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen on tarpeen kilpailukykyisen palkkapolitiikan aikaansaamiseksi tilanteessa, jossa henkilöstövaihtuvuus on kasvamassa yhä useamman jäädessä eläkkeelle. Lähes 50 % Helsingin kaupungin ylimmästä johdosta saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä vuosina 2013 - 2020. Tämä on Helsingille suuri haaste ja erityisesti nyt, kun Hay Groupin palkkavertailutietojen perusteella Helsingin kaupungin johdon palkat ovat jääneet jälkeen ko. vertailussa mukana olevan julkisen sektorin palkkakehityksestä.



Johdon palkkausjärjestelmän käyttöä on tarkoituksenmukaista laajentaa koskemaan virastopäälliköiden lisäksi myös osastopäälliköitä. Osastopäälliköiden tehtävien vaativuutta on tähän mennessä arvioitu Hay-menetelmää käyttäen, mutta tehtävien sijoittamista järjestelmän mukaisiin vaativuusluokkiin ei ole vahvistettu.

Nykyinen järjestelmä ei ota huomioon yksilöllistä työsuoritusta, vaan se perustuu ainoastaan tehtävien vaativuuteen. Toimiva palkitsemisjärjestelmä, joka motivoi ja sitouttaa organisaatioon, sisältää erilaisia tekijöitä, joista yksi keskeisimmistä on oman työsuorituksen vaikutus palkkakehitykseen. Kokonaispalkkajärjestelmään liittyvä uudistus koskee henkilökohtaisen työsuorituksen huomioon ottamista palkkausjärjestelmää sovellettaessa.

Uudistettu kokonaispalkkajärjestelmä

Kokonaispalkkajärjestelmän piiriin kuuluvat virastojen ja liikelaitosten päälliköt ja osastopäälliköt. Liitteessä 1 on virastopäälliköiden ja osastopäälliköiden kokonaispalkkajärjestelmäkuvaus, jonka mukaan kokonaispalkkajärjestelmän piiriin kuuluvat tehtävät arvioidaan edelleen Hay-vaativuudenarviointijärjestelmällä. Pääkriteerit ovat samat kuin vuonna 2001: vastuu, tietotaito, kokemus ja ongelmanratkaisu. Kukin tehtävä sijoitetaan Hay-vaativuusluokkiin 17 - 26, joille on määritelty euromääräinen palkkahaarukka. Liitteessä 2 on esitetty vaativuusluokkien palkkahaarukat. Kokonaispalkat sisältävät kaikki palkanosat.

Vaativuusluokkien euromääräiset palkkahaarukat on muodostettu siten, että määrittelyssä on otettu soveltuvin osiin huomioon Hay-arvioinnissa mukana olevan julkisen sektorin kokonais-palkat. Kokonaispalkkojen vertailu on ollut mahdollista suuntaa antavasti. Yleisen käytännön mukaan palkkahaarukan alarajan ja ylärajan ero on noin 40 %.

Kokonaispalkkaa voidaan tarkistaa palkkahaarukan sisällä henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella, jota varten on luotu erillinen arviointimalli. Arviointimalli on kuvattu ohjeen liitteessä 1. Tarkoitus on, että työsuorituksen arviointi tehdään vuosittain tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Arvioitavana ovat neljä pääaluetta: asukkaiden menestyminen, tarkoituksenmukaiset toimintatavat, uudistumiskyky sekä talous hallinnassa. Kutakin pääaluetta on avattu seuraavasti:

Asukkaiden menestyminen

- tarvetta vastaavat palvelut
- asukkaiden omatoimisuus



10.12.2012

Sj/2

- vuorovaikutus

Tarkoituksenmukaiset toimintatavat

- asiakasprosessien arviointi ja uudistaminen
- ennakointi
- kumppanuus ja yhteistyö

Uudistumiskyky

- hyvä työn hallinta
- oppiminen ja innovatiivisuus
- työhyvinvointi

Talous hallinnassa

- kustannusvaikuttavuus ja laatu
- tuottavuus
- budjetissa pysyminen

Kokonaispalkat

Palkkajärjestelmän periaatteiden mukaan johdon palkkakehityksen tulee toteutua vähintään kunta-alan yleisen palkkakehityksen mukaisesti. Tarkoituksena on, että henkilökohtaisen työ-suorituksen perusteella toteuttaviin palkankorotuksiin käytettäisiin vähintään KVTES:n järjestelyerää vastaava osuus palkkasummasta laskettuna. Työsuorituksen arviointikeskustelut liitetään vuosittaisiin tulos- ja kehityskeskusteluihin, mutta joka toinen vuosi olisi tarkoitus toteuttaa näihin arviointeihin perustuvat palkankorotukset. Arviointituloksiin perustuvia palkankorotusesityksiä pyydetään keskitetysti erikseen, kun johdon palkkoihin on suunnattavissa varoja.

Liitteessä 2 on esitetty Hay-järjestelmän mukaiset vaativuusluokat ja niiden palkkahaarukat. Vaativuusluokkien euromääräiset palkkahaarukat on muodostettu siten, että määrittelyssä on otettu soveltuvin osin huomioon Hay-arvioinnissa mukana olevan julkisen sektorin kokonaispalkat. Palkkahaarukat on rakennettu vastaamaan vuoden 2012 tilannetta. Koska nykyisessä Helsingin palkkajärjestelmässä kokonaispalkkoja ei ole viime vuosina korotettu muutoin kuin yleiskorotuksilla, ovat joidenkin kokonaispalkat jääneet alle ko. vaativuusluokan palkkahaarukan alarajan. Liitteessä 3 on esitetty kokonaispalkat henkilöittäin siten, että alarajoille nostetut kokonaispalkat on merkitty erikseen harmaalla varjostuksella.



Yleisen kunta-alan palkkakehityksen lisäksi henkilöstökeskus seuraa johdon palkkakehitystä verrokialoilla yhteistyössä Hay Group Oy:n kanssa. Kerran kahdessa vuodessa on tarkoitus tehdä laajempi analyysi, jossa määritellään palkkakehitystarpeet. Johdon palkkakehityksen tulee olla kilpailukykyinen muihin sektoreihin verrattuna. Koska henkilöstövaihtuvuus lisääntyy tulevina vuosina eläkkeelle jäämisten myötä, on kaupungin varmistettava, että nykyinen johto on motivoitunut ja sitoutuu kaupungin strategiaan haasteisiin, ja että uuden osaavan henkilöstön rekrytointi johtotehtäviin on mahdollista myös tulevaisuudessa.

Uuden virastopäällikön tai osastopäällikön palkka määritellään pääsääntöisesti vaatavuusluokan alarajalle. Alarajaa korkeampi kokonaispalkka on mahdollinen pitkän työkokemuksen ja aikaisemmin osoitettujen tulosten perusteella. Mahdollinen autoetu on myös tarkoitus sisällyttää osaksi kokonaispalkkaa.

Uudistetun kokonaispalkkajärjestelmän käyttöönotto, hallinnointi ja päätöksenteko

Liitteen 1 mukainen kokonaispalkkajärjestelmä on tarkoituksenmukaista ottaa käyttöön 1.1.2013 lukien. Työsuorituksen arviointimallin käyttöönotto tapahtuu vuoden 2013 aikana, kun siihen liittyvä koulutus on toteutettu. Arvioinnin tekemisestä annetaan tarkemmat ohjeet erikseen.

Virastopäälliköt ja osastopäälliköt ovat sellaisia työntajatehtäviä, joiden palkkauksesta ei neuvotella eikä sovita henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Työnantajan tehtävänä on huolehtia ko. järjestelmän mukaisesta palkkajärjestelmän toteuttamisesta. Kokonaispalkkajärjestelmän valmistelu- ja ylläpitovastuu on henkilöstökeskuksella.

Kaupunginhallituksen johtosäännön (Kvsto 8.12.2010, § 8) mukaan kaupunginhallitus päättää viraston ja laitoksen päällikön sekä osastotasaisen yksikön päällikön harkinnanvaraisesta palkkauksen pysyvistä tarkistamisesta. Kaupunginhallituksen vuonna 2001 (25.6.2001) tekemän päätöksen mukaisesti kaupunginjohtaja ja ao. apulaiskaupunginjohtaja ovat voineet tehdä päätöksen johtajistokäsittelyssä kokonaispalkkojen korottamisesta vaatavuusluokkien palkkahaarukoiden sisällä kokonaispalkkajärjestelmän periaatteiden mukaisesti. Kaupunginhallitus on päättänyt vaatavuusluokkien ylä- ja alarajamuutoksista sekä vaatavuusluokan muutoksista, kun tehtävien vaatavuus on arvioinnin perusteella olennaisesti muuttunut.

Järjestelmän sujuvan toteuttamisen näkökulmasta on perusteltua, että kokonaispalkkajärjestelmän toteuttamisesta ja siihen liittyvistä kokonaispalkkojen korotuksista päättäminen kuuluisivat jatkossa



10.12.2012

Sj/2

kaupunginjohtajan toimivaltaan, jolloin kaupunginjohtajan päätettäväksi tulisivat myös vaativuusluokkien ala- ja ylärajatarkistukset ja mahdolliset vaativuusluokan muutokset.

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Asta Enroos, palvelussuhdepäällikkö, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Hannu Tulensalo, henkilöstöjohtaja, puhelin: 310 37959
hannu.tulensalo(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Kokonaispalkkajärjestelmän periaatteet.pdf
- 2 Vaativuusluokat ja palkkahaarukat.pdf
- 3 Kokonaispalkkaiset luokittain_autoetu

Tiedoksi; Muutoksenhaku: Oikaisuvaatimus, kaupunginhallitus

Henkilöstökeskus