

Jakelussa mainituille

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

Johdanto

Valtakunnallisesti on sovittu 1.1.2019 käytettävästä paikallisesta järjestelyerästä, jonka jakamisen päälinjoista on neuvoteltu 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) sekä Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) osalta neuvottelut käydään marraskuussa.

JE-ohjeen sisältö on laadittu yhteistoiminnassa kaupungin henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Ohjeessa toimialalla tarkoitetaan toimialoja, liikelaitoksia ja virastoja.

1

Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 valtakunnallisissa sopimuksissa**KVTES**

Valtakunnallisesti on sovittu KVTES:n 1.1.2019 käytettävästä paikallisesta järjestelyerästä seuraavasti:

”Paikallinen järjestelyerä on 1,2 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 alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden.”

Paikallisen JE:n kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että korotukset jakautuvat mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden.

TS

Valtakunnallisesti on sovittu TS:n 1.1.2019 käytettävästä paikallisesta järjestelyerästä.

JE jakautuu 1.1.2019 lukien seuraavasti:

- paikallinen järjestelyerä 0,9 %, josta käytetään vähintään 0,3% henkilökohtaisiin lisiin ja 0,6% tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamisiin
- keskitetty järjestelyerä 0,3%.

Paikallisesti käytettävä järjestelyerä on 0,9 prosenttia kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Keskitetyn järjestelyerän osalta kunnallinen työmarkkinailaitos käy neuvotteluja henkilöstöjärjestöjen kanssa ja linjaa 1.12.2018 mennessä sen käytöstä. Kaupunginkanslia ohjeistaa toimialoja neuvottelutuloksen valmistuttua.

Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtäväkohtaista palkkaa koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella ja henkilökohtaisiin lisiin henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

18.10.2018

Myös TS:n osalta työnantajan tulee huolehtia mahdollisimman tasapuolisesta korotusten kohdentamisesta.

2

Paikallisen järjestelyerän päälinjaukset ja korotusraamit Helsingissä

Tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisessa priorisoidaan palkkausepäkohtien korjaamista ja tehtäväkohtaisia palkkoja niissä tehtävissä, joissa on tapahtunut tehtävien vaativuuteen liittyviä muutoksia, sekä palkkausjärjestelmän edelleen kehittämistä. JE:n toteuttamisessa huolehditaan mahdollisimman tasapuolisesta korotusten kohdentamisesta valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

Järjestelyerä kohdennetaan KVTES:n osalta kokonaan tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen. Kaupunkitasolla on linjattu ammattialoja ja -ryhmiä, joihin korotukset suunnataan edellä mainittujen päälinjausten mukaisesti.

Ydintoiminnan tehtävien osalta käydään tarkentavat kohdentamisneuvottelut toimialoilla tämän ohjeen liitteen 1 mukaisesti. KVTES:n hallinnollisten tehtävien neuvottelut käydään kaupunginkansliassa.

TS:n osalta toimialakohtaiset neuvottelut käydään toimialoilla liitteenä olevan raamin puitteissa. Henkilökohtaisiin lisiin on varattu valtakunnan sopimusten mukaisesti määräraha. Työnantaja päättää henkilökohtaisten lisien myöntämisen kohdentamisesta työsuorituksen arviointien perusteella.

2.1. Korotusraamit

Korotusraamit on arvioitu helmikuun palkkasummasta. Korotusten heijastusvaikutukset työaikakorvauksiin ja prosentuaalisiin lisiin on otettu huomioon, jolloin käytettävä euromäärä toteuttaa sopimuksen mukaisen kokonaiskustannusvaikutuksen eikä tätä tarvitse enää erikseen huomioida. Raami tarkastetaan vielä lokakuun palkkasummasta. Mikäli tällä on vaikutusta kokonaisraamiin, ilmoitetaan siitä erikseen.

KVTES:n osalta liitteessä 1 on esitetty palkankorotusten kohdentaminen ammattialoittain ja palkkahinnoitteluliitteittäin toimialoilla. Liitteenä oleva taulukko on sitova. Korotukset suunnataan tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

18.10.2018

TS:n osalta korotusraamit on jaettu toimialoille palkkasumman suhteessa liitteen 2 mukaisesti. Raami on jaettu tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

3

Palkkakehityssuunnitelman toteuttaminen

Helsinki on tehnyt linjaukset monivuotisen palkkakehityssuunnitelman toteuttamisesta vuodelle 2019. Korotukset kohdentuvat KVTES:n tehtäviin, mikä ilmenee liitteestä 1. Palkkakehityssuunnitelmalla tuetaan myös suorituksen johtamista myöntämällä henkilökohtaisia lisiä KVTES:n piirissä oleville.

Vuoden 2019 talousarvioehdotukseen sisältyy määrärahavaraus palkkakehityssuunnitelman toteuttamiseksi KVTES:n piirissä. Palkkakehityssuunnitelman mukaisista korotuksista ei neuvotella.

4

Neuvottelujen jatkuminen

4.1. KVTES:n keskitetyksi neuvoteltavat hallinnon tehtävät

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

Kaupunginkanslia valmistelee yhdessä ja toimialojen ja liikelaitosten kanssa korotusten suuntaamista korotustavoitteiden mukaisesti. Kaupunginkanslia käy korotuksista neuvotteluja henkilöstöjärjestöjen kanssa ja pyrkii yksimieliseen neuvottelutulokseen.

Hallinnon tehtäviä katsotaan olevan 01TOI060, 01ASI040, 01PER060-, 01ICT060-, 01ICT040- palkkahinnoitteluissa olevat sekä hinnoittelmattomiksi luettavat tehtävät hallinnon osalta. Poikkeuksena Talpassa käytävät palkka- ja taloussihteerien neuvottelut.

4.2. Toimialoilla neuvoteltavat ydintoiminnan tehtävät

KVTES:n neuvotteluissa tarkennetaan korotusten suuntaaminen tämän ohjeen liitteen 1 tehtäväryhmien sisällä. Näiden ryhmien sisällä tulee huolehtia siitä, että palkkausepäkohdat korjataan eikä uusia palkkausepäkohtia pääse syntymään. Myöskään määrärahaa ei voida siirtää palkkahinnoitteluliitteestä toiseen.

18.10.2018

TS:n osalta neuvottelut käydään annetun raamin puitteissa ja tämän ohjeen linjausten mukaisesti. Mikäli halutaan suunnata palkankorotuksia tehtäväryhmiin, joita on useilla toimialoilla ja liikelaitoksissa, tulee neuvotteluprosessin aikana tehdä tiivistä yhteistyötä muiden toimialojen ja kaupunginkanslian kanssa. Palkankorotuksista ei voi seurata palkkavääristymiä samojen tehtäväryhmien sisällä.

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

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

Korotettaessa tehtävän tai tehtäväryhmän palkkaa on tärkeää, että palkkasuhde säilyy oikeana esimerkiksi vaativammaksi arvioituihin tehtäviin nähden.

Toimialakohtaisissa neuvotteluissa on mukana myös kaupunginkanslian edustus. Mikäli neuvottelut jäävät erimielisiksi, siirtyvät neuvottelut kaupunkitasolle.

4.3. Neuvottelutoiminnan linjauksia

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 henkilöstöjärjestön puheenjohtajilta (liite 3).

Toimialoilla käytävissä neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen tehtäväkohtaisia palkkoja koskevan JE:n toteuttamisesta. Neuvottelusta laaditaan pöytäkirja, josta osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen tulevat esiin.

Hyvään neuvottelutapaan kuuluu, että korotustarpeista käydään laaja-alaista keskustelua, korotustarpeet perustellaan ja että kaikkien osapuolten näkemyksiä kuullaan.

5
Järjestelyeriä koskevien päätösten julkisuus ja tiedottaminen

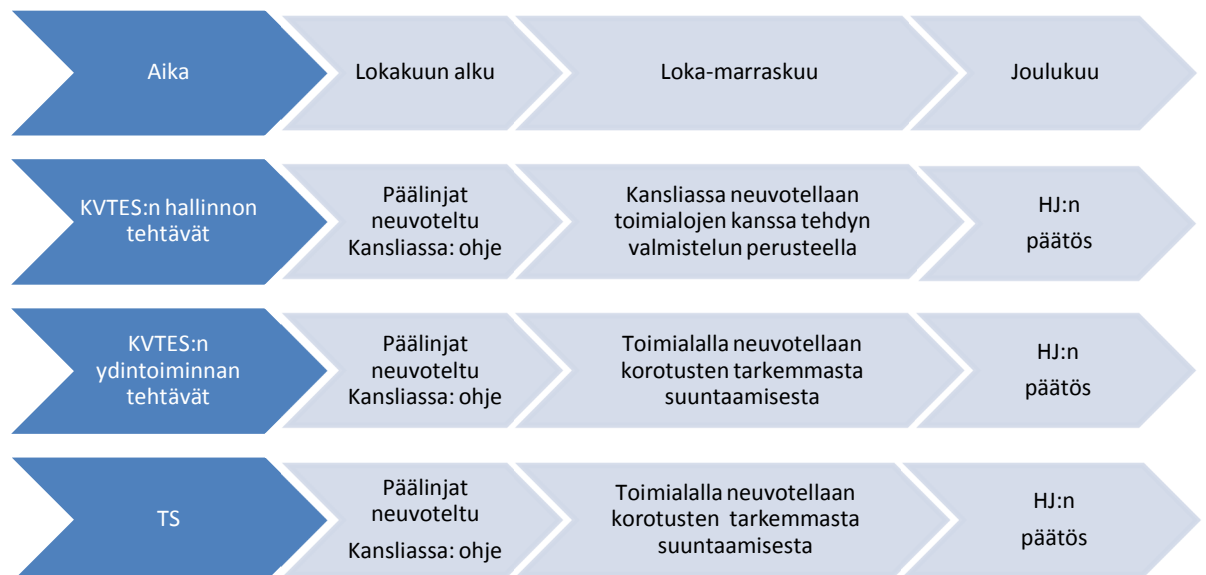
Luotettava ja oikeudenmukainen palkitsemisjärjestelmä perustuu avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Palkankorotusten myöntämisperusteista, kohderyhmistä ja järjestelyeräkiirroksella käytetyistä periaatteista tiedotetaan henkilöstöä perusteluineen.

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.

6
Toteuttamisaikataulu ja päätöksenteko

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

Neuvottelujen aikataulutus:



Henkilöstöjohtaja tekee päätöksen 1.1.2019 voimaan tulevista palkan- korotuksista neuvottelutulosten perusteella. Mikäli yksimielistä neuvottelutulosta ei saada kaupunkitasollakaan, päättää henkilöstöjohtaja järjestelyerien suuntaamisesta.

Tavoitteena on saada järjestelyerien perusteella maksettavat tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset maksuun tammikuun palkanmaksupäivinä.

7 Lisätietoja

Lisätietoja saa ensisijaisesti oman toimialan henkilöstöpäälliköltä. Kaupunginkanslian henkilöstöosastolla antavat lisätietoja työmarkkina-asiantuntijat Juha Rosvall (juha.rosvall@hel.fi), Mikko Rantala (mikko.rantala@hel.fi) ja Sari Kuutamo (sari.kuutamo@hel.fi).

Marju Pohjaniemi
henkilöstöjohtaja

Asta Enroos
henkilöstöpolitiikan päällikkö

JAKELU

Toimialajohtajat ja liikelaitosten johtajat
HR-päälliköt
Paikallisjärjestöjen puheenjohtajat

LIITTEET

1 KVTES:n korotusraamit sekä palkkakehityssuunnitelma vuonna 2019
2 TS:n korotusraami
3 Henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajat, yhteystiedot