

Henkilöstöjaosto

Aika 03.06.2024 klo 16:05 - 17:17

Paikka Kaupungintalon kokoushuone

Käsitellyt asiat

§	Otsikko	Sivu
§ 17	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 18	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
§ 19	KVTES:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024	5
§ 20	OVTES:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024	8
§ 21	TS:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024	11
§ 22	TTES:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024	14
§ 23	Paikallisten virka- ja työehtosopimuksien irtisanominen Tampereen kaupungille siirtyvän henkilöstön osalta 1.1.2025 lukien	17
§ 24	Puhdistamon hoitajan nimikkeen muuttaminen	18
§ 25	Laitosmiesten nimikkeiden muuttaminen	19
§ 26	Tiedoksi annettavat asiat	20

Osallistujat

	Nimi	Klo	Tehtävä	Lisätiedot
Läsnä	Koppanen Matti	16:06 - 17:17	Puheenjohtaja	
	Hjerppe Ilkka	16:06 - 17:17	Varapuheenjohtaja	Läsnä Teams-yhteydellä
	Viljanen Jussi	16:06 - 17:17	Kaupunginhallituksen puheenjohtaja	Läsnä Teams-yhteydellä
	Kuusisto Juha	16:06 - 17:17	Esittelijä	
	Halsinaho Aila	16:06 - 17:17	Sihteeri	
Poissa	Simontaival Sari	16:05 - 17:17	Jäsen	

Allekirjoitukset

Matti Koppanen
puheenjohtaja

Aila Halsinaho
pöytäkirjanpitäjä

Käsitellyt asiat

17 - 26

Pöytäkirjan tarkastus Orivedellä (pvm)

pöytäkirjantarkastaja

pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävilläpito

07.06.2024

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 17

Päätösehdotus

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 18

Päätösehdotus Pöytäkirjantarkastajiksi valitaan Ilkka Hjerppe ja Sari Simontaival.

Päätös Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Ilkka Hjerppe ja Matti Koppanen.

KVTES:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 19
263/01.02.01/2024

Valmistelija

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Kunta-alan paikalliset järjestelyerät sekä kehittämisohjelmaerä jaetaan 1.6.2024 alkaen. Paikallinen järjestelyerä muodostuu kahdesta osasta: järjestelyerän A-kohta on suuruudeltaan 0,40 % ja B-kohta 0,33 % (yhteensä 0,73 %) Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkasummasta.

Jos A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja.

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

Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Lisäksi 1.6.2024 tulee jaettavaksi kunta-alan palkkauksen kehittämisohjelman mukainen paikallinen erä, jonka suuruus on KVTES:n sopimuslalla 1,00 %. Palkkauksen kehittämisohjelman lähtökohtana on kunta-alan palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Kehittämisohjelman 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. Paikallista kehittämisohjelmaerää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän kohdentamisesta. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan

yksimielisyyteen paikallisesta järjestelyerästä kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Neuvottelut on järjestetty 13.5. ja 22.5.2024.

Paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän suuruus lasketaan KVTES:n piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

Oriveden kaupungilla KVTES:n sopimusalaan kuuluville tammikuussa 2024 maksettu palkkasumma oli yhteensä 450.288 euroa, josta

- paikallisen järjestelyerän A-kohdan osuus 0,40 % on 1801 euroa
- paikallisen järjestelyerän B-kohdan osuus 0,33 % on 1486 euroa
- paikallisen kehittämisohjelmaerän 1,00 % osuus on 4503 euroa

Erien suuruus yhteensä on 7.790 euroa.

Paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kustannusvaikutus tulee olla paikallisen järjestelyerän A-kohdan osalta 0,40 %, B-kohdan osalta 0,33 % ja kehittämisohjelmaerän osalta 1,00 % sopimusalan tavanomaisen kuukauden palkkasummasta. Kustannusvaikutukseen sisältyvät ns. heijastusvaikutukset automaattisiin eli prosentuaalisiin palkanlisiin. Em. lisiä ovat mm. työkokemukselliset ja työaikakorvaukset, joiden laskenta perustuu varsinaiseen palkkaan. Ne korottuvat samassa suhteessa kuin tehtäväkohtainen palkka tai varsinainen palkka korottuu. Palkankorotusten heijastusvaikutukset prosentuaalisiin ja euromääräisiin lisiin huomioidaan kustannusvaikutuksen laskennassa.

Paikallisista eristä tarkistettut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta. Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Työnantajan edustajien ja pääluottamusmiesten väliset neuvottelut erien kohdentamisesta pidettiin 13.5. ja 22.5.2024. Neuvottelut päättyivät erimielisinä järjestelyerän A-kohdan (0,40 %) osalta. Näin ollen erän jaosta päätti työnantaja.

Liitteet:

Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 13.5.2024 (ei julkinen)

Liite 2, Neuvottelupöytäkirja 22.5.2024 (ei julkinen)

Liite 3, Esitys KVTES:n paikallisten erien kohdentamisesta (ei julkinen)

Toimivalta

Hallintosääntö 24 §

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Henkilöstöjaosto

§ 19

03.06.2024

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää:

1. Kohdentaa paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaeran liitteen 3 mukaisesti:

- tehtäväkohtaisiin palkkoihin 5151,41 euroa;
- henkilökohtaisiin lisiin 1825,00
- rekrytointilisiin 500,00 euroa;

2. Delegoida toimivallan paikallisista eristä jaettavien henkilökohtaisten lisien myöntämiseen henkilöstö- ja hallintopäällikölle.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

- 1 Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 13.5.2024
- 2 Liite 2, Neuvottelupöytäkirja 22.5.2024
- 3 Liite 3, Esitys KVTES:n paikallisten erien kohdentamisesta

OVTES:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 20
264/01.02.01/2024

Valmistelija

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Kunta-alan paikalliset järjestelyerät sekä kehittämisohjelmaerä jaetaan 1.6.2024 alkaen. Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osalta paikalliset erät määräytyvät OVTES:n osion perusteella: osiot B-F sekä osio G erotetaan toisistaan erien määrää laskettaessa.

Paikallinen järjestelyerä muodostuu kaikissa OVTES:n osioissa kahdesta osasta: järjestelyerän A-kohta on suuruudeltaan 0,40 % ja B-kohta 0,33 % (yhteensä 0,73 %) palkkasummasta.

Jos A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja.

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

Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Lisäksi 1.6.2024 tulee jaettavaksi kunta-alan palkkauksen kehittämisohjelman mukainen paikallinen erä, jonka suuruus on OVTES:n B-F -osioissa 0,60 % ja G-osiossa 1,00 %. Palkkauksen kehittämisohjelman lähtökohtana on kunta-alan palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Kehittämisohjelman 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. Paikallista kehittämisohjelmaerää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän kohdentamisesta. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen paikallisesta järjestelyerästä kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän suuruus lasketaan KVTES:n piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

Oriveden kaupungilla OVTES:n B-F-osioihin kuuluvien tammikuun 2024 yhteenlaskettu palkkasumma oli 384.932 euroa, josta

- paikallisen järjestelyerän A-kohdan osuus 0,40 % on 1.540 euroa
- paikallisen järjestelyerän B-kohdan osuus 0,33 % on 1.270 euroa
- paikallisen kehittämisohjelmaerän 0,60 % osuus on 2.310 euroa

Erien suuruus yhteensä on 5.120 euroa.

Oriveden kaupungilla OVTES:n G-osioon kuuluvien tammikuun 2024 yhteenlaskettu palkkasumma oli 53.945 euroa, josta

- paikallisen järjestelyerän A-kohdan osuus 0,40 % on 216 euroa
- paikallisen järjestelyerän B-kohdan osuus 0,33 % on 178 euroa
- paikallisen kehittämisohjelmaerän 1,00 % osuus on 539 euroa

Erien suuruus yhteensä on 933 euroa.

Paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kustannusvaikutus tulee olla paikallisen järjestelyerän A-kohdan osalta 0,40 %, B-kohdan osalta 0,33 % ja kehittämisohjelmaerän osalta 0,60 % / 1,00 % sopimusalan tavanomaisen kuukauden palkkasummasta. Kustannusvaikutukseen sisältyvät ns. heijastusvaikutukset automaattisiin eli prosentuaalisiin palkanlisiin. Em. lisiä ovat mm. työkokemuslisä ja työaikakorvaukset, joiden laskenta perustuu varsinaiseen palkkaan. Ne korottuvat samassa suhteessa kuin tehtäväkohtainen palkka tai varsinainen palkka korottuu. Palkankorotusten heijastusvaikutukset prosentuaalisiin ja euromääräisiin lisiin huomioidaan kustannusvaikutuksen laskennassa.

Paikallisista eristä tarkistettut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta. Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Henkilöstöjaosto

§ 20

03.06.2024

Työnantajan edustajien ja pääluottamusmiesten välinen neuvottelu erien kohdentamisesta järjestettiin 16.5. Neuvottelu päättyi yksimielisinä.

Liitteet:

Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 16.5.2024 (ei julkinen)

Liite 2, Esitys OVTES:n paikallisten erien kohdentamisesta (ei julkinen)

Toimivalta

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää:

1. Kohdentaa paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaeran liitteen 2 mukaisesti:

- OVTES, osiot B-F: tehtäväkohtaisiin palkkoihin 450,00 euroa ja henkilökohtaisiin lisiin 4606,00 euroa
- OVTES, osiot G: henkilökohtaisiin lisiin 933 euroa.

2. Delegoida toimivallan paikallisista eristä jaettavien henkilökohtaisten lisien myöntämiseen henkilöstö- ja hallintopäällikölle.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

4 Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 16.5.2024

5 Liite 2, Esitys OVTES:n paikallisten erien kohdentamisesta

TS:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 21
265/01.02.01/2024

Valmistelija

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Kunta-alan paikalliset järjestelyerät sekä kehittämisohjelmaerä jaetaan 1.6.2024 alkaen. Paikallinen järjestelyerä muodostuu kahdesta osasta: järjestelyerän A-kohta on suuruudeltaan 0,40 % ja B-kohta 0,33 % (yhteensä 0,73 %) kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) palkkasummasta.

Jos A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja.

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

Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Lisäksi 1.6.2024 tulee jaettavaksi kunta-alan palkkauksen kehittämisohjelman mukainen paikallinen erä, jonka suuruus on TS:n sopimusallalla 0,881 %. Palkkauksen kehittämisohjelman lähtökohtana on kunta-alan palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Kehittämisohjelman 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. Paikallista kehittämisohjelmaerää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän kohdentamisesta. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan

yksimielisyyteen paikallisesta järjestelyerästä kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän suuruus lasketaan TS:n piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

Oriveden kaupungilla TS:n sopimusalaan kuuluville tammikuussa 2024 maksettu palkkasumma oli yhteensä 151.303 euroa, josta

- paikallisen järjestelyerän A-kohdan osuus 0,40 % on 605 euroa
- paikallisen järjestelyerän B-kohdan osuus 0,33 % on 499 euroa
- paikallisen kehittämisohjelmaerän 0,881 % osuus on 1332 euroa

Erien suuruus yhteensä on 2.436 euroa.

Paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kustannusvaikutus tulee olla paikallisen järjestelyerän A-kohdan osalta 0,40 %, B-kohdan osalta 0,33 % ja kehittämisohjelmaerän osalta 0,881 % sopimusalan tavanomaisen kuukauden palkkasummasta. Kustannusvaikutukseen sisältyvät ns. heijastusvaikutukset automaattisiin eli prosentuaalisiin palkanlisiin. Em. lisiä ovat mm. työkokemukselliset ja työaikakorvaukset, joiden laskenta perustuu varsinaiseen palkkaan. Ne korottuvat samassa suhteessa kuin tehtäväkohtainen palkka tai varsinainen palkka korottuu. Palkankorotusten heijastusvaikutukset prosentuaalisiin ja euromääräisiin lisiin huomioidaan kustannusvaikutuksen laskennassa.

Paikallisista eristä tarkistettut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta. Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Työnantajan edustajien ja pääluottamusmiesten väliset neuvottelut erien kohdentamisesta järjestettiin 6.5. ja 20.5. Neuvottelut päättyivät yksimielisinä.

Liitteet:

Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 6.5.2024 (ei julkinen)

Liite 2, Neuvottelupöytäkirja 20.5.2024 (ei julkinen)

Liite 3, Esitys TS:n paikallisten erien kohdentamisesta (ei julkinen)

Henkilöstöjaosto

§ 21

03.06.2024

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää:

1. Kohdentaa paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaeran liitteen 3 mukaisesti:

- tehtäväkohtaisiin palkkoihin 1668,00euroa

-henkilökohtaisiin lisiin 297,83 euroa;

2. Delegoida toimivallan paikallisista eristä jaettavien henkilökohtaisten lisien myöntämiseen henkilöstö- ja hallintopäällikölle.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

6 Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 6.5.2024

7 Liite 2, Neuvottelupöytäkirja 20.5.2024

8 Liite 3, Esitys TSn paikallisten erien kohdentamisesta

T

TTES:n paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kohdentaminen 1.6.2024

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 22

266/01.02.01/2024

Valmistelija

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Kunta-alan paikalliset järjestelyerät sekä kehittämisohjelmaerä jaetaan 1.6.2024 alkaen. Paikallinen järjestelyerä muodostuu kahdesta osasta: järjestelyerän A-kohta on suuruudeltaan 0,40 % ja B-kohta 0,33 % (yhteensä 0,73 %) kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TTES) palkkasummasta.

Jos A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja.

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

Paikallista järjestelyerää käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Lisäksi 1.6.2024 tulee jaettavaksi kunta-alan palkkauksen kehittämisohjelman mukainen paikallinen erä, jonka suuruus on TTES:n sopimuslalla 1,00 %. Palkkauksen kehittämisohjelman lähtökohtana on kunta-alan palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Kehittämisohjelman 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. Paikallista kehittämisohjelmaerää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän kohdentamisesta. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan

yksimielisyyteen paikallisesta järjestelyerästä kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Paikallisten järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän suuruus lasketaan TTES:n piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

Oriveden kaupungilla TTES:n sopimusalaan kuuluu kaksi työntekijää. Heille maaliskuussa 2024 maksettu palkkasumma oli yhteensä 5.746 euroa ja heidän keskituntiansioidensa keskiarvo 15,81 euroa, josta

- paikallisen järjestelyerän A-kohdan osuus 0,40 % on 0,06 euroa
- paikallisen järjestelyerän B-kohdan osuus 0,33 % on 0,06 euroa
- paikallisen kehittämisohjelmaerän osuus 1,00 % on 0,16 euroa

Erien suuruus yhteensä on 0,28 euroa.

Paikallisen järjestelyerän ja kehittämisohjelmaerän kustannusvaikutus tulee olla paikallisen järjestelyerän A-kohdan osalta 0,40 %, B-kohdan osalta 0,33 % ja kehittämisohjelmaerän osalta 1,00 % sopimusalan tavanomaisen kuukauden palkkasummasta. Kustannusvaikutukseen sisältyvät ns. heijastusvaikutukset automaattisiin eli prosentuaalisiin palkanlisiin. Em. lisiä ovat mm. työkokemukselliset ja työaikakorvaukset, joiden laskenta perustuu varsinaiseen palkkaan. Ne korottuvat samassa suhteessa kuin tehtäväkohtainen palkka tai varsinainen palkka korottuu. Palkankorotusten heijastusvaikutukset prosentuaalisiin ja euromääräisiin liisiin huomioidaan kustannusvaikutuksen laskennassa.

Paikallisista eristä tarkistettut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta. Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

Työnantajan edustajien ja pääluottamusmiehen väliset neuvottelut erien kohdentamisesta järjestettiin 6.5. ja 20.5. Neuvottelut päättyivät yksimielisinä.

Liitteet:

Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 6.5.2024 (ei julkinen)

Liite 2, Neuvottelupöytäkirja 20.5.2024 (ei julkinen)

Liite 3, Esitys TTES:n paikallisten erien kohdentamisesta (ei julkinen)

Toimivalta

Hallintosääntö 24 §

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Henkilöstöjaosto

§ 22

03.06.2024

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää kohdentaa paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaerän liitteen 3 mukaisesti:
- tuntipalkkoihin 0,28 euroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Liitteet

- 9 Liite 1, Neuvottelupöytäkirja 6.5.2024
- 10 Liite 2, Neuvottelupöytäkirja 20.5.2024
- 11 Liite 3, Esitys TTES:n paikallisten erien kohdentamisesta

Paikallisten virka- ja työehtosopimuksien irtisanominen Tampereen kaupungille siirtyvän henkilöstön osalta 1.1.2025 lukien

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 23

262/01.00.01/2024

Valmistelija

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Työllisyyspalveluiden henkilöstö siirtyy Oriveden kaupungilta liikkeenluovutuksella Tampereen kaupungin palvelukseen 1.1.2025 alkaen. Työnantaja vaihtuu liikkeenluovutuksen yhteydessä, joten kaupungin tulee irtisanoa paikalliset virka- ja työehtosopimukset siirtyvän henkilöstön osalta päättymään 31.12.2024.

Tampereen kaupunki neuvottelee henkilöstön edustajien kanssa syksyn 2025 aikana paikallisista virka- ja työehtosopimuksista.

Tampereen työllisyysalueen valmistelua koskeva yhteistoimintamenettely on käynnistetty yhteistyötoimikunnassa 1.6.2023 ja yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueella annetun lain 11 §:n mukainen liikkeenluovutustilanteen yhteistoimintamenettely 28.5.2024. Henkilöstön edustajille on annettu mainitun lain 11 §:n mukaiset tiedot yhteistyötoimikunnan kokouksessa 28.5.2024.

Paikallisten virka- ja työehtosopimusten irtisanominen ei koske muuta Oriveden kaupungin henkilöstöä.

Toimivalta

Hallintosääntö 24 §

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää irtisanoa Tampereen kaupungille liikkeenluovutuksella siirtyvän henkilöstön osalta kaikki Oriveden kaupungin paikalliset virka- ja työehtosopimukset niin, että viimeinen voimassaolopäivä on 31.12.2024.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Puhdistamon hoitajan nimikkeen muuttaminen

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 24
261/01.01.00/2024

Valmistelija

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Tekninen johtaja Matti Vesava esittää puhdistamon hoitajan tehtävänimikkeen muuttamista puhdistamon vastaavaksi hoitajaksi.

Vesava on keskustellut nimikkeestä puhdistamon hoitajan tehtävän vakituisen hoitajan kanssa ja he molemmat ovat yhtä mieltä nimikemuutoksen perusteluista. Puhdistamon vastaavan hoitajan nimike kuvaa paremmin tehtävän sisältöä

Nimikemuutos on yhteydessä laitosmiesten tehtävänimikkeiden muutoksiin. Viemärlaitoksen nykyiset laitosmiehen nimikkeen muutetaan puhdistamon hoitajiksi. Näin ollen nykyinen puhdistamon hoitajan nimike muutetaan puhdistamon vastaavaksi hoitajaksi, jotta tehtävään kuuluva vastuu ilmenee tehtävänimikkeestä.

Nimikemuutos ei vaikuta tehtävän palkkaukseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin.

Toimivalta

Hallintosääntö 24 §

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää:

1. Muuttaa puhdistamon hoitajan tehtävänimikkeen puhdistamon vastaavaksi hoitajaksi 1.7.2024 alkaen;

2. Todeta, että nimikemuutoksella ei ole vaikutusta tehtävän palkkaukseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Laitosmiesten nimikkeiden muuttaminen

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 25
260/01.01.00/2024

Valmistelija

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Tekninen johtaja Matti Vesava esittää laitosmiesten tehtävänimikkeen muuttamista vesilaitoksen hoitajaksi ja puhdistamon hoitajaksi.

Vesava on keskustellut nimikkeestä laitosmiesten tehtävien vakituisten hoitajien kanssa ja he molemmat ovat yhtä mieltä nimikemuutoksen perusteluista.

Sukupuolittuneesta tehtävänimikkeestä luopuminen edistää työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Nimikkeet vesilaitoksen hoitaja ja puhdistamon hoitaja kuvaavat tehtävien sisältöä paremmin.

Nimikemuutokset eivät vaikuta tehtävien palkkaukseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin.

Toimivalta

Hallintosääntö 24 §

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää:

1. Muuttaa laitosmiesten nimikkeet 1.7.2024 alkaen seuraavasti: vesilaitoksen laitosmiehen nimikkeen vesilaitoksen hoitajaksi ja viemärlaitoksen laitosmiehen nimikkeen puhdistamon hoitajaksi;

2. Todeta, että nimikemuutoksilla ei ole vaikutusta tehtävien palkkaukseen tai muihin palvelussuhteen ehtoihin.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Tiedoksi annettavat asiat

Henkilöstöjaosto 03.06.2024 § 26

Henkilöstöjaostolle annetaan tiedoksi seuraavat asiat:

1.	Henkilöstötilinpäätös 2023

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää merkitä asiat tiedoksi.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 17, § 18**Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (kVhL 50 § 2 mom.
- etuosto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 19, § 20, § 21, § 23, § 24, § 25, § 26**OIKAISUVAATIMUSOHJE**

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (*asianosainen*), sekä
- kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Oriveden kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa *asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Oikaisua haetaan päätösotteessa mainitulta muutoksenhakuviranomaiselta, osoite:

Oriveden kaupunki / Kirjaamo
Postiosoite: PL 7, 35301 Orivesi
Käyntiosoite: Keskustie 23, Orivesi
Sähköpostiosoite: kirjaamo(at)orivesi.fi
Puhelinnumero: 03 5655 6000

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 9.00 - 15.00.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- 1) päätös, johon haetaan oikaisua

- 2) miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- 3) millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Pöytäkirjanotteet

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä voi pyytää Oriveden kaupungin kirjaamosta.