

Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

110/01.00.01/2018

Khall 13.09.2022 § 349

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan paikallinen järjestelyerä 1.4.2021 lukien 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 alaistensa 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. Paikallisen järjestelyerän suuruus lasetaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

KVTESin luvun II Palkkaus 8 §:n 1 mom:

”8 § Palkkahinnoittelun ulkopuoliset viranhaltijat/työntekijät
1 mom.

Jollei palkkahinnoittelusta löydy tehtävään sopivaa palkkahinnoittelu-kohtaa, toimivaltainen viranomainen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon tehtävien vaativuus ja sellaiset palkkahinnoittelukohtat, joita voidaan tehtävien luonteen vuoksi käyttää apuna tehtäväkohtaista palkkaa määrättäessä.”

Palkkausluvun 17 §

”17 § Työnantajan edustajan palkka

Sen estämättä, mitä tässä sopimuksessa muutoin on määrätty, kunnan/kuntayhtymän asianomainen viranomainen voi harkintansa mukaan päättää työnantajaa edustavien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkasta ja sen määräytymisperusteesta. Työntekijöiden osalta tämä edellyttää, että työnantajan oikeudesta määrätä palkasta on sovittu työsopimuksessa.

Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija/työntekijä, joka vastaa kunnan/kuntayhtymän tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Esim. kunnan/kuntayhtymän ylin johto katsotaan tällaisiksi työnantajan edustajiksi.

Työnantajan edustajia ovat mm. johtavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä, joka vastaa suuresta hallinnonalasta ja sen kehittämisestä samoin sellainen, jonka tehtävänä on vastata kunnan/kuntayhtymän yleisestä hallinnosta, taloudesta tai suunnittelusta ja niiden kehittämisestä sekä henkilöstöjohtaja, -päällikkö tai vastaavassa asemassa oleva viranhaltija/työntekijä.

Edellä tarkoitetun viranhaltijan/työntekijän kuulumisen tämän pykälän piiriin ratkaisee tarvittaessa Kunnallinen työmarkkinalaitos.”

Kittilän kunnanhallituksen 16.4.2019 hyväksymässä kunnan palkkausjärjestelmässä todetaan mm. seuraavaa:

”Palkkasummaakin tärkeämmäksi henkilöstö kokee palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuden ja yhtenäisten periaatteiden noudattamisen. Työnantajan vastuulla on, että sen käyttämä palkkausjärjestelmä on oikeudenmukainen ja yhdenmukainen kaikille. Tarkoituksenmukaista on sovittaa palkkausjärjestelmä osaksi kunnan johtamisjärjestelmää ja strategian jalkauttamista. Palkkauksen avoimuudella ja koetulla oikeudenmukaisuudella on yhteys palkkatyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.”

Kittilän kunnassa KVTESin palkkahinnoittelun ulkopuolisiin kuuluvat kunnanjohtaja, hallintojohtaja, controller, elinkeinojohtaja, sivistystoimenjohtajan ja perusturvajohtaja. Jaettava summa on 1.4.2021 lukiin 308,75 euroa.

Tehdyssä johtoryhmän palkkavertailussa nimikkeittäin saman kokoluokan (5000 – 10 000 as.) kuntiin ja Suomen kuntien keskimääräisiin palkkoihin nimikkeittäin sekä huomioiden Kittilän kunnan perusturva-johtajan ja sivistystoimenjohtajan palkkataso, käy ilmi, että em. KVTESin palkkahinnoittelun ulkopuolisiin kuuluvien viranhaltijoiden osalta suurimmat epäkohdat ovat kunnanjohtajan, hallintojohtajan ja elinkeinojohtajan palkoissa.

Em. palkkavertailu on esitelty myös kunnanhallituksen kokouksessa 12.4.2022.

Järjestelyerä on perusteltua kohdentaa kaikista suurimpaan palkkaukselliseen epäkohtaan em. tehtyjen palkkavertailujen perusteella.

Kunnan hallintosäännön 150 §:n mukaan toimitella voi erityisestä syystä päättää, että asia käsitellään puheenjohtajan selostuksen pohjalta ilman viranhaltijan esittelyä. Toimitella voi tällöin päättää, että puheenjohtajan ehdotus on käsittelyn pohjana eikä vaadi kanna-

tusta.

Eriytyinen syy käsitellä asia puheenjohtajan selostuksen pohjalta on, että sekä esittelijä että hänen sijaisekseen määrätty ovat esteellisiä asiassa.

Kunnanhallituksen puheenjohtaja:

Kunnanhallitus päättää, että asia käsitellään puheenjohtajan selostuksen pohjalta ja että puheenjohtajan ehdotus on käsittelyn pohjana eikä vaadi kannatusta.

Päätös:

Kunnanjohtaja Antti Jämsén ja hallintojohtaja Sanna Ylinampa poistuivat kokouksesta tämän asian käsittelyn ajaksi esteellisinä (intressijäävi, hallintolaki 28 §, 1 momentin 3. kohta). Jämsén ja Ylinampa olivat poissa kokouksesta tätä asiaa käsiteltäessä klo 13.20-13.41.

Kunnanhallituksen puheenjohtaja Pekka Rajala esitti, että järjestelyerä kohdennetaan puoliksi kunnanjohtajalle ja controllerille eli kummallekin 154,38 €.

Esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta kokouksessa.
