

Virka- ja työehtosopimusten järjestelyerät ja muut paikalliset erät 1.6.2024

HENKJAOS 19.02.2024 § 4
67/01.02.05/2024

Valmistelija henkilöstöpäällikkö

Kunta- ja hyvinvointialalla on voimassa kolmivuotinen sopimusratkaisu 2022–2025. Sopimusratkaisuun sisältyy myös erillinen viisivuotinen kunta- ja hyvinvointialan palkkausjärjestelmien kehittämisohjelma vuosille 2023–2027.

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. Myös muu yksilö- ja ryhmäkohtainen palkitseminen ja suoritepalkkausjärjestelmät ovat kehittämisen kohteina.

Paikalliset erät

1.6.2024 tulee voimaan valtakunnallisen yleiskorotuksen eli 2,27 %:n (OVTES 1.5. 0,77 ja 1.6. 1,50 %) lisäksi kolme paikallista järjestelyerää. Näitä ovat 0,4 %:n paikallinen järjestelyerä ja sen perälauta 0,33 %. Samaan aikaan tulee voimaan myös palkkausjärjestelmien kehittämisohjelman mukainen 0,6 prosentin paikallinen erä.

Viimeksi mainittu 1.6.2024 voimaan tuleva kehittämisohjelman mukainen paikallinen kehittämisohjelmaerä (yleiskirje 15/2022): Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin, tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtainen lisä.

Erän suuruus: 0,6 % KVTES:n, OVTES:n (erikseen G-osio ja muu OVTES) ja TS:n palkkasummasta.

TTES:n kehittämisohjelman mukainen paikallinen erä 1.6.2024: Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erän suuruus: 0,6 % palkkasummasta.

Lisäksi 1.2.2024 tulee voimaan 0,40 %:n suuruinen kehittämisohjelman mukainen keskitetty (ei paikallinen) kehittämisohjelmaerä, jota koskevista neuvottelutuloksista KT on luvannut tiedottaa tarkemmin 21.2. jälkeen.

Eristä neuvottelemisen ja päättämisen

Paikallisten erien perälauta on ns. työnantajaperälauta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos erien jakamisesta ja kohdentamisesta ei päästä paikallisissa neuvotteluissa työntekijöiden edustajien kanssa yksimielisyyteen, niistä päättää viime kädessä työnantaja.

Tästä työnantajaperälaudasta tekevät poikkeuksen vain yksityisen sektorin verrokkialojen perälautatarkastelusta tulevat 1.6.2024 paikallisten erien lisäosa 0,33 prosenttia. Tästä puolet maksetaan erimielisyyden sattuessa yleiskorotuksina ja puolesta päättää työnantaja. Tätä kutsutaan puoliperälaudaksi.

Yleiskirjeen 2/2023 mukaan eri paikallisista järjestelyeristä neuvottelut voidaan käydä samoissa neuvotteluissa, mutta erien osuuksia tulee

tarkastella toisistaan erillään. Jälkeenpäin pitää pystyä erottamaan, miten eri erät on kohdennettu. Kuitenkin paikallisten erien kohdentamisessa on hyvä katsoa myös kokonaisuus.

Järjestelyerän laskeminen

Paikallinen järjestelyerä lasketaan mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta (esimerkiksi maaliskuulta 2024) työnantajaan palvelussuhteessa olevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden sopimusalan palkkasummasta.

Koska yleiskorotus ja useampi paikallinen järjestelyerä tulee voimaan samasta ajankohdasta 1.6.2024 lukien, on kaikki korotukset laskettava erikseen palkkoihin ja palkkasummasta, joihin ei sisälly em. korotuksia.

Palkkasumma ei saa sisältää samoja palkaneriä useampaan kertaan tai useammalta ajanjaksolta (esimerkiksi takautuvat palkanerät).

Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki paikallisen järjestelyerän piiriin kuuluville maksetut palkat työaikakorvauksineen lukuun ottamatta lomarahoja, lomakorvauksia, mahdollisesti maksettuja tulospalkkioita tai tavanomaisesta kuukaudesta poikkeavia eriä. Palkkasummaan lasketaan myös sijaisten ja muiden määräaikaisten, osa-aikaisten, työnantajan edustajien sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolisten palkat.

Heijastusvaikutuksien huomioinnointaminen

Automaattiset, eli prosentuaaliset, palkanlisät korottuvat samassa suhteessa kuin tehtäväkohtainen palkka tai varsinainen palkka korottuu. Esimerkiksi KVTES:n työkokemuslisä on 3 % tai 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta ja työaikakorvausten tuntihinnan laskentapohjana on varsinainen palkka.

Tehtäväkohtaisen palkan/varsinaisen palkan korottuessa ei-automaattiset eli euromääräiset palkanlisät (kuten esim. määrävuosilisä ja luontoisedut) pysyvät ennallaan.

Heijastusvaikutukset tulee ottaa huomioon kustannuslaskennassa, jotta sovittu kustannusvaikutus ei ylity eikä alitu. Eli esim. 0,4 %:n kokonaisnsioista laskettavan paikallisen järjestelyerän euromäärää ei voida sellaisenaan siirtää tehtäväkohtaisiin palkkoihin tai henkilökohtaisiin lisiin.

Tausta-aineistona yhteenveto sopimuskorotuksista.

Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Linda Gonzaga
Päätösehdotus	Henkilöstöjaos käy ohjauskeskustelun 1.6.2024 jaettavien järjestelyerien ja muiden paikallisten erien osalta.
Päätös	Henkilöstöjaos keskusteli asiasta ja totesi, että henkilöstöpäällikkö valmistelee osastopäällikköjen kanssa esitykset jaettaviksi eriksi paikallisneuvotteluja varten. Valmistelussa on otettava huomioon sopimusratkaisujen lisäksi työvoiman saatavuuden varmistaminen tuleville vuosille.
Lisätietoja	Henkilöstöpäällikkö Linda Gonzaga, puh. 044 715 1212, sähköposti: etunimi.sukunimi@virrat.fi