

Henkilökohtaisten lisien määrittelyjärjestelmä - paikalliset perusteet

Kh 17.04.2023 § 78

Valmistelija

Jarkko Koho, hallintojohtaja
p. 040 154 5031
jarkko.koho@taipalsaari.fi

Hallintosäännön 46 § mukaan:

46 § Palkkausjärjestelmän mukaiset palkanlisät

Kulloinkin voimassaolevien kunnan henkilöstöön sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten mukaisten palkanlisien määrittelyn perusteista ja käyttöönnotosta siltä osin kuin työnantajalla on asiassa harkintavaltaa päättää kunnanhallitus.

Seuraavat toimivaltaiset viranhaltijat päättävät kulloinkin voimassaolevien työ- ja virkaehtosopimusten mukaisista palkanlisistä:

<u>Palkanlisä</u>	<u>Toimivaltainen viranomaisena</u>
Henkilökohtainen lisä (KVTES II luku 11§, OVTES osio A 11 §, TS II luku 12 §)	Toimialajohtaja, ao. henkilön lähiesimestä kuultuaan
Tulospalkkio (KVTES II luku 13 §, TS II luku 15 §)	Kunnanjohtaja, ao. henkilön / henkilöstöryhmän lähiesimestä kuultuaan, mikäli kunnanhallitus on päättänyt lisän määrittelyn perusteista.
Työkokemuslisä (KVTES II luku 12 §) / vuosisidonnainen lisä (OVTES osio A 12 §) / ammattialalisä (TS II luku 13 §)	Hallintojohtaja ao. lähiesimestä kuultuaan ensimmäinen lisä. Seuraavat lisät palkkaohjelmasta suoraan, ellei niiden voimaantulo vaadi harkintaa.
Kertapalkkio (KVTES II luku 14 §, TS II luku 16 §)	Hallintojohtaja, ao. henkilön lähiesimestä kuultuaan, mikäli kunnanhallitus on päättänyt lisän määrittelyn perusteista.
Rekrytointilisä (KVTES II luku 15 §, OVTES osio A § 20a) / erillislisä (TS II luku 14 §)	Hallintojohtaja, mikäli kunnanhallitus on päättänyt lisän käyttöönnotosta ja määrittelyn perusteista.

Muiden kuin edellä mainittujen palkanlisien maksamisesta päättää kunnanhallitus.

"Taipalsaaren kunnan henkilökohtaisen lisän myöntämisen paikallisia perusteita" -järjestelmä (KVTES II luku 11§, OVTES osio A 11 §, TS II luku 12 §) täydentää henkilöstön palkkausjärjestelmää työ- ja virkaehtosopimukset huomioon ottaen.

Palkkausjärjestelmä muodostuu jatkossa "Taipalsaaren kunnan henkilökohtaisen lisän myöntämisen paikallisia perusteita" -järjestelmäosasta ja tehtävänvaativuuden arviointijärjestelmäosasta Taipalsaaren kunnan TVA-järjestelmä" (kh 28.6.2021 §131) muodostaen yhden kokonaisarviointirakenteen. Palkkauksen määrittelyn edellä mainitut järjestelmäosat on suunniteltu täydentämään toisiaan. Hallintosäännön mukaista tulospalkkio-osaa

Kevään TES/VES- paikallisissa järjestelyvaraeräneuvotteluissa henkilökohtaisiin lisiin voidaan suunnitella kohdennettavaksi sellaisia TES/VES -prosenttieron osia, joita voi jäädä jäljelle esimerkiksi tehtäväkohtaisiin palkkojen liittyvien lisäysten jälkeen.

YT-ryhmä käsitteli 14.4.2023 Taipalsaaren kunnan henkilökohtaisten lisien määrittämisjärjestelmän paikallisten perusteiden myöntämistä. YT-ryhmä jatkaa 1.6.2023 käyttöön otettavaksi suunnitellun "Taipalsaaren kunnan henkilökohtaisen lisän myöntämisen paikallisia perusteita" -dokumentin käsittelyä 18.4.2023, ja tuo sen kunnanhallituksen käsittelyyn sen jälkeen.

Hallintosäännön 46 :n mukaisia "Tulospalkkio", "Kertapalkkio", "Rekrytointilisä" -palkkausjärjestelmän osista kunnanhallitus ei ole päättänyt ko. lisien käyttöön otosta ja määrittämisen perusteista, eikä huhtikuun 2023 päätöksentekoon ole esityksiä valmisteltu. Ko.erien maksamista osana järjestelyvaraeriä 1.6.2023 on suunniteltu.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Kari Kuuramaa

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää merkitä tilannekatsauksen tietoonsa saatetuksi.

Päätös

Kunnanhallitus päätti merkitä tilannekatsauksen tietoonsa saatetuksi.

Kh 24.04.2023 § 85
327/01.00.02/2021

Valmistelija

Kari Kuuramaa, kunnanjohtaja
p. 040 141 7758
kari.kuuramaa@taipalsaari.fi

Yt -ryhmän kokouksessa 18.4.2023 (33 §) käsiteltiin ja hyväksyttiin paikallinen malli henkilökohtaisen työsuorituksen arvioimiseksi ja henkilökohtaisen lisän myöntämisen perusteiksi (liite).

Yt-ryhmän pöytäkirjassa asiaa selvitetään seuraavasti:

"Henkilökohtainen lisä on tärkeä palkkausjärjestelmän osa, jonka myöntäminen perustuu työsuorituksen arviointiin. Kyseessä on kannustavan palkkauksen muoto, jolla palkitaan työntekijää ammatinhallinnasta, työstä suoriutumisesta sekä muista mahdollisista paikallisesti määritellyistä tekijöistä. Se, mikä katsotaan hyväksi työsuoritukseksi ja mitkä ovat työntekijän sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka auttavat organisaatiota onnistumaan, sekä millä näitä kuvataan ja arvioidaan, perustuu organisaation tavoitteisiin ja arvoihin. Ne kuvaavat organisaation käsitystä hyvästä työntekijästä ja työsuorituksesta, jonka vuoksi onkin tärkeää, että jokainen organisaatio määrittää omista lähtökohdistaan oman mallinsa henkilökohtaisen lisän myöntämistä koskien. (KT 2013)

Tämänhetkisen kunta-alan palkkausjärjestelmiä koskevan ja vuosille 2023–2027 sijoittuvan kehittämissuunnitelman tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin (KT 2022). Tavoitteena on, että henkilökohtaisen lisän osuus

kokonaisansioista kasvaa, sillä henkilökohtaisen lisän kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa palkkatasoonsa. Henkilökohtaisesta lisästä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Työntekijälle henkilökohtaisen lisä kertoo siitä, että työnantaja arvostaa työntekijän työsuoritusta, kun taas työnantajalle henkilökohtainen lisä mahdollistaa paremmat mahdollisuudet ohjata toimintaa haluttuun suuntaan. (KT 2013)

Oikein rakennetulla ja toteutetulla työsuorituksen arvioinnilla ja siihen liittyvillä palkitsemisjärjestelmillä on myönteisiä vaikutuksia työntekijätasolla esimerkiksi työtuloksiin, työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon. Esihenkilötasolla työsuorituksen arviointi puolestaan tarjoaa tietoa työntekijöiden osaamisesta ja työsuorituksesta, mitä voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämisessä ja mikä viime kädessä näkyy parantuneena johtamistyönä, jossa kiinnitetään tuloksenteon lisäksi huomiota tehtävän sisältöön, työhyvinvointiin ja osaamiseen sekä niin työtapojen kuin työssä tarvittavien tietojen ja taitojen kehittämiseen. (KT 2013)”

Henkilökohtaiseen lisään osoitetaan määräraha ensisijaisesti työehtosopimusten mukaisista järjestelyvaraeristä tai mahdollisesta erillisestä määrärahasta, jonka kunnanvaltuusto vahvistaa osana talousarviota. Käytettävissä oleva määräraha jaetaan toimialakohtaisesti. Henkilökohtaisen lisän kustannusvaikutus pitää olla vuosittaisen talousarvion raamin mukainen, ellei valtuusto osoita siihen lisämäärärahaa. Toimialajohtajat vastaavat oman toimialansa määrärahan jakamisesta henkilökohtaisiin lisiin ja määrärahan seuraamisesta. Henkilökohtainen lisä myönnetään, mikäli siihen on siis määrärahaa. Henkilökohtaisten lisien prosenttiosuuksia kokonaispalkkasummista sopimusaloittain tarkastellaan vähintään kerran vuodessa.

Henkilökohtaisten lisien myöntämistä koskeva paikallinen malli täydentää olemassa olevaa palkkajärjestelmää, johon kuuluu esimerkiksi tehtävän vaativuuden (TVA) järjestelmä, ja sitä noudatetaan sovittujen hyväksyntien jälkeen 1.6.2023 alkaen uusiin myönnettäviin henkilökohtaisiin lisiin. Henkilökohtaisten lisien vanhaa järjestelmää ei siten sovelleta otsikon mukaisen uuden mallin käyttöönoton jälkeen. Vanha järjestelmä on perustunut hallintosäännön ja työehto- ja virkaehtosopimusten mukaiseen yleismalliin.

Esittelijä	Kunnanjohtaja Kari Kuuramaa
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää hyväksyä liitteen mukaisen paikallisen henkilökohtaisen lisän määritysjärjestelmän yt-ryhmän esityksen mukaisesti.
Päätös	Hyväksyttiin.