

**RAUTALAMMIN KUNTA
HENKILÖSTÖJAOSTO**

PÖYTÄKIRJA

Aika: 14.6.2024 klo 9.15 – 10.05
Paikka: Kunnanvirasto
Läsnä: Matti Kärkkäinen, pj.
Tuulikki Tiihanoff, jäsen
Tiina Puranen, jäsen
Merja Koivula-Laukka, esittelijä, pöytäkirjan pitäjä

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus:

1§ Puheenjohtaja totesi kokouksen lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Pöytäkirja tarkastaminen:

2§ Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin Tuulikki Tiihanoff ja Tiina Puranen

Kokouksessa käsiteltiin asiat: §1- 8

Kokouksen pöytäkirjan nähtävillä pito:

Pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävillä tarkastuksen jälkeen kahden viikon ajan Rautalammin kunnanvirastossa ja toimitetaan tiedoksi kunnanhallitukselle.

Pöytäkirjan vakuudeksi:




Matti Kärkkäinen
puheenjohtaja




Merja Koivula-Laukka
esittelijä, pöytäkirjan pitäjä

Pöytäkirja on tarkastettu ja pidetään nähtävillä Rautalammin kunnanvirastolla
19.6.2024- 2.7.2024



Tuulikki Tiihanoff
pöytäkirjan tarkastaja



Tiina Puranen
pöytäkirjan tarkastaja

HENKILÖSTÖJAOSTO

ESITYSLISTA

14.6.2024 Paikka: Kunnanvirasto, kh kokoushuone

Läsnä: Matti Kärkkäinen, pj

Tuulikki Tiihanoff

Tiina Puranen

Merja Koivula-Laukka, esittelijä, pöytäkirjan pitäjä

1§ Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Hallintosäännön 125§:n mukaan toimitilimen kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsussa on ilmoitettava kokouksen aika ja paikka sekä käsiteltävät asiat (asialista). Esityslista lähetetään mahdollisuuksien mukaan kokouskutsun yhteydessä. Kokouskutsu lähetetään toimitilimen päättämällä tavalla jäsenille ja muille, joilla on läsnäolo-oikeus ja -velvollisuus. Hallintosäännön 124§:n mukaan toimitilimen pitää kokouksensa päättämäärän aikana ja paikassa. Kokous pidetään myös, milloin puheenjohtaja katsoo kokouksen tarpeelliseksi tai enemmistö toimitilimen jäsenistä tekee puheenjohtajalle esityksen sen pitämisestä.

Kunnan eri toimitilinten kokouksissa on jäsenten lisäksi läsnäolo- ja puheoikeus: kunnanhallituksen kokouksessa valtuuston puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajilla ja muun toimitilimen kokouksissa kunnanhallituksen puheenjohtajalla ja kunnanjohtajalla. Tämä ei koske kuitenkaan keskusvaalilautakuntaa eikä tarkastuslautakuntaa.

Esitys:

Asialista on lähetetty jäsenille sähköpostilla 11.6.2024. Avattuun kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat jäsenet sekä kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden.

Päätös:

Puheenjohtaja totesi, että kokous on laillinen ja päätösvaltainen.

2§ Pöytäkirjan tarkastaminen

Pöytäkirjan kirjoittaa puheenjohtajan johdolla pöytäkirjan pitäjä. Pöytäkirjan allekirjoittaa puheenjohtaja ja varmentaa pöytäkirjan pitäjä. Pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla.

Eesitys:

Pöytäkirjan tarkistaa kaksi pöytäkirjan tarkastajaa. Jaosto valitsee pöytäkirjan tarkastajat. Pöytäkirjaan merkitään, että esittelijänä ja pöytäkirjan pitäjänä toimii hallintojohtaja, hän toimii myös palkka-asiamiehenä.

Päätös: Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin Tuulikki Tiihanoff ja Tiina Puranen.

3§ Henkilöstöjaoston pöytäkirjan nähtävillä pitäminen ja asioiden esittely tarvittaessa kunnanhallitukselle

Hallintosäännön mukaan pöytäkirja pidetään yleisesti nähtävänä toimielimen päättämänä aikana ja paikassa siten kuin siitä vähintään yhtä päivää aiemmin on ilmoitettu.

Eesitys:

Hallintosäännön mukaan pöytäkirja pidetään nähtävillä Rautalammin kunnanvirastolla jokaisen pidetyn kokouksen ja pöytäkirjan tarkastuksen jälkeen kahden viikon ajan ja toimitetaan tiedoksi heti pöytäkirjan tarkastuksen jälkeen kunnanhallitukselle sähköisesti ja paperiversiona.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.

ca
K
w
ep

Kunta-alan teknisen TS henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen 2022-2025 järjestelyerä 2024

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025. Sopimuksen mukaan paikallinen järjestelyerä on 0.4 %+0.33 % sekä lisäksi 1,2 % kehittämissohjelman erä.

- jos paikallisen erän 0,4 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja (**78,17 €**)
- jos paikallisen erän 0,33 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan (**64,49 €**) paikallisen yleiskorotuksena ja toisesta puolesta 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.

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

Lisäksi on 0,88:n kehittämissohjelman erä **172,18 €**, jonka lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmän kehittäminen. Kehittämissohjelman 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 järjestelyerää voi KT:n ohjeiden mukaan käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa työnantaja ottaa huomioon, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantuu mahdollisimman tasapuolisesti. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen,

Järjestöjen kanssa on neuvoteltu 8.5 ja 4.6 . Neuvottelupöytäkirjat liitteenä 1. Järjestöjen esitys on, että järjestelyvaraerä jaetaan tasaisesti kaikille tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Tekninen johtaja esittää, että jaettava määrä **314,84** tehdään liitteen 2. mukaisesti.

Esitys: Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä teknisen johtajan esityksen liitteen 2. mukaisesti.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.



5 §

Kunta-alan tuntipalkkaisen TTES henkilöstön työehtosopimus, järjestelyerä 2024

TTES, kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus on voimassa 1.5.2022 - 30.4.2025.

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.

Paikallista järjestelyerää käytetään perustustuntipalkkojen, henkilökohtaisten lisien tai urakkapalkkojen korotuksiin.

Tuntipalkkaisten järjestelyvara on $0,19+0,16+0,49$ eli yhteensä **0,84€**.

Järjestöjen ehdotus on, että järjestelyvaraerä jaetaan tasaisesti kaikille perustuntipalkkoihin.

Tekninen johtaja esittää, että kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön järjestelyvaraerä jaetaan peruspalkkoihin tasan $\times \times \times \times \times \times$ kesken.

Esitys: Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä teknisen johtajan esityksen.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.



Handwritten signature and initials in blue ink.

KVTES:n mukainen paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 prosenttia eli 0,4 % + 0,33 %.

- jos paikallisen erän 0,4 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja
- jos paikallisen erän 0,33 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisen yleiskorotuksena ja toisesta puolesta 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.

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

Lisäksi on 1,0 %:n kehittämisohjelman erä, jonka lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmän 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 järjestelyerää voi KT:n ohjeiden mukaan käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.

Järjestelyvaraerä on yhteensä **3059,10 €** vuonna 2024.

Järjestöjen kanssa on neuvoteltu 8.5 ja 4.6 järjestelyvaraerien jakamisesta vuonna 2024. Neuvottelumuistiot ovat liitteenä.

Järjestöt ovat tehneet esityksen, että erä jaetaan tasaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Esitys:

1. Työntekijä yhtyy esitykseen liitteiden 01ASI040-01TOI060 (**586,12 €**). Erästä tehtäväkohtaiseen palkkaan 75 (perustelu: ero verrokkiryhmään kasvanut), loppuerä tasan em. liitteisiin kuuluvien kesken eli 40,11 €.
2. pääosin liitteiden 02KIR060-02VAP070 (**395,54 €**) osalta, paitsi että henkilökohtaisiin lisiin erotetaan 20 €/henk.

Liitteiden 05KOU060-05VKA070 (**945,26 €**) osalta työnantaja esittää, että järjestelyvaraerä jaetaan liitteen 3 mukaan. Kouluttautumiseen ja kehittämiseen

panostetaan, erät tehtäväkohtaiseen palkkaan. Pääpotista erotetaan 90 € henkilökohtaisiin lisiin a´30 €: ~~XXXXXX~~

Liitteiden 06RUO05A-06RUO05B (139,19 €) erä jaetaan henkilökohtaisiin lisiin (liite 2).

Liitteet 08PER070-08SII070 (534,12 €) jaetaan henkilökohtaisiin lisiin (liite 2).

Liite 12PPH100 (77,70 €) jaetaan tasan tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Liite 99999999 (381,16€) esitys annetaan kokouksessa.

Päätös: Puheenjohtaja esitti, että liitteen 9999999 järjestelyvaraerä jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin: sivistys- ja hyvinvointijohtaja 220 €, hallintojohtaja 71,16 € ja kunnanjohtaja 90 €.

Tiina Puranen esitti, että sivistys- ja hyvinvointijohtaja 285 € ja hallintojohtaja 86,11.

Koska oli tehty pohjaesityksestä poikkeava esitys, puheenjohtaja päätti, että asiasta äänestetään. Ne, jotka kannattavat pohjaesitystä, äänestävät "jaa". Ne, jotka kannattavat Tiina Purasen esitystä, äänestävät "ei".

Suoritetussa äänestyksessä pohjaesitystä kannattivat Matti Kärkkäinen ja Tuulikki Tiihanoff. Tiina Purasen esitystä kannatti Tiina Puranen.

Puheenjohtaja totesi, että liitteen 9999999 osalta pohjaesitys tuli päätökseksi äänin 2-1.

Tiina Puranen jätti eriävän mielipiteen liitteen 9999999 päätöksestä. Eriävä mielipide on liitteenä 4.

Muiden liitteiden osalta esitys hyväksyttiin yksimielisesti.

7 § OVTES järjestelyerä 2024

OVTES:n mukainen paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 prosenttia eli 0,4 % + 0,33 %.

- jos paikallisen erän 0,4 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja
- jos paikallisen erän 0,3 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisen yleiskorotuksena ja toisesta puolesta 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.

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

Lisäksi on 0,6 %:n kehittämisohjelman erä, jonka lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmän 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 järjestelyerää voi KT:n ohjeiden mukaan käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.

OVTES:n järjestelyvaraerä on 1596,88 € vuonna 2024. Lisäksi jaetaan erä, joka jäi käyttämättä vuonna 2023 eli yhteensä **2364,20 €**.

Järjestöjen kanssa on neuvoteltu 8.5 ja 4.6 järjestelyvaraerien jakamisesta vuonna 2024. Neuvottelumuistiot ovat liitteenä 1.

Järjestöt hyväksyvät työnantajan esityksen, jossa kehittämiseen ja rekrytointilisiin kohdistetaan järjestelyvaraerä.

Esitys: Henkilöstöjaosto päättää, että OVTES:n mukainen erä jaetaan liitteen **3** mukaisesti.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.



8 §. OVTES osio G

OVTES:n osion G mukainen paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 prosenttia eli 0,4 % + 0,33 %.

- jos paikallisen erän 0,4 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja
- jos paikallisen erän 0,3 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisen yleiskorotuksena ja toisesta puolesta 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.

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

Lisäksi on 1,0%:n kehittämisohjelman erä, jonka lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmän 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 järjestelyerää voi KT:n ohjeiden mukaan käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.

Järjestelyvaraerä OVTES G-osio on **460,36 €** vuonna 2024.

Järjestöjen kanssa on neuvoteltu 8.5 ja 4.6järjestelyvaraerien jakamisesta vuonna 2024. Neuvottelumuistiot ovat liitteenä.

Järjestöjen hyväksyvät työnantajan esityksen, jossa rekrytointilisiin ja kehittämiseen kohdistetaan järjestelyvaraerä.

Esitys: Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä työnantaja puolen esityksen liitteen 3 mukaisesti.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin.



Neuvottelumuistio

Aika: 8.5.2024 klo 8.30-8.52

Paikka: Kunnanvirasto, kunnanhallituksen kokoushuone

Läsnä: Juha Kukkonen Jyty, Anne Vesterinen JHL, Mika Koukkari Juko ja Merja Koivula-Laukka, henkilöstöpäällikkö.

	Pvm	Liite nro
Neuvottelija	14.6	1
K.hall.	2024	
K.valt.		

1. Merja Koivula-Laukka kertoi, että paikallinen järjestelyerä **KVTES** on vuonna 2024 0,4 % + 0,33% eli yhteensä 0,73%
 - jos paikallisen erän 0,4% jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosto päättää työnantaja
 - jos paikallisen erän 0,33 % jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisen yleiskorotuksena ja toisesta puolesta päättää työnantaja

Paikallisen järjestelyerän kohdentaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisen palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olvien 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.

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

2. Lisäksi jaossa on 1.6.2024 lukien kunta-alan palkkarakenteiden ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämissuhteen mukainen erä 1% (0,6 + 0,4 %)
 - Mikäli erästä ei päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erän jaosto.

Paikallista järjestelyerää voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaisiin lisiin.

3. **OVTES**:n erät ovat 0,4% + 0,33% sekä A-F kohtien osalta 0,60% ja OVTES osio G 0,4% + 0,33% + 1,00%.
 - jakoperusteet samat kuin kohdissa 1 ja 2.

4. **TS** paikallinen järjestelyerä on 0,73% (0,4 + 0,33%), paikallista erää voidaan käyttää tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin.

Kehittämissuhteen mukainen erä on 0,88%. Tavoitteena on parantaa kunta-alan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Erää voi käyttää tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja /tai henkilökohtaisiin lisiin.

5. **TTES** erä on 0,4% + 0,33% + 1,00%
Erää voidaan käyttää palkkaryhmien sisällä olevien peruspalkkojen palkkausepäkohtien korjaamiseen, siirtoihin palkkaryhmien välillä tai muihin paikallisiin kehittämistoimiin, jotka voivat edistää henkilöstön saatavuutta.

6. Todettiin, että järjestöjen edustajat ovat saaneet sähköpostilla jaettavien erien suuruudet virka- ja työsopimuksien mukaan sekä liitteittäin. Järjestöjen edustajat voivat pyytää palkanlaskennasta listat henkilöistä, joita edustavat.

7. Mika Koukkari/ Juko

- Edellisen vuoden jako meni vahvasti erityisopettaja painotteisesti, nyt on muiden vuoro.
- Johtoportaan, onko siirretty rahaa reippaasti.
- Luokanopettajat saivat 80 €
- Varsinaisia palkkausepäkohtia ei ole.
- Järjestelyvaraerän voisi kohdentaa nyt peruslehtoreihin.
- Lukion osalta ei ole tiedossa palkkausepäkohtia.
- Erä tehtäväkohtaisiin palkkoihin, ei henkilökohtaisiin lisiin. Tavoitteena yleisen palkkatason nosto.

8. Juha Kukkonen / JYTY

- Edellisellä korjattu palkkausepäkohtia.
- Henkilöstöltä ei ole tullut viestiä epäkohdista palkkauksessa.
- Jytyllä ei ole vielä lukkoon lyötyä järjestelyvaraerän jakoesitystä.
-

9. Anne Vesterinen / JHL

- Vakan palkkaus on ollut pohjamudissa, nyt suurin piirtein olla kohtuullisessa tasossa.
- Palkkakuoppia ei ole, sellaisia ei ole tullut tietoon.
- Toiveena, että erät jaetaan tasaisesti kaikille tehtäväkohtaisiin palkkoihin.
- Toivoo työnantajan esitys jaosta.
- TVA tulossa varhaiskasvatukseen.
- Koulunkäyntiavustajat eivät ole pohjamudissa. Vaikka viime vuonna avustajat jäivät ilman järjestelyerää, koska se jaettiin varhaiskasvatukseen, ja sovittiin, että ensi vuonna on koulunkäyntiavustajien vuoro, näkee JHL:n edustaja, että avustajien TVA:n takia ei ole tarvetta koko erää kohdistaa koulunkäyntiavustajille.

10. Erien kohdistamien tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen?

- Järjestöjen edustajat totesivat, että tuloksellisuutta ja tuottavuutta on vaikea mitata.
- Kannusteena voi toimia enemmänkin henkilökohtainen lisä.
- Selkeät perusteet pitää olla, miten tuloksellisuutta ja tuottavuutta mitataan.
- Opettajien tehtäväkenttä laaja, miten luotettavasti mitataan tuottavuutta??
- Ylimääräisiä resursseja ei ole, ongelma kehittämissuunnitelmissa.
- Luottamusmieskorvauksia voisi kunta nostaa, hankala saada uusi henkilöitä tehtäviin.

11. Seuraava kokous

22.5 klo 8.30. kunnanvirasto

Muistion vakuudeksi

Merja Koivula-Laukka

Juha Kukkonen, Jyty

Mika Koukkari , Juko

Anne Vesterinen, JHL

Neuvottelumuistio

Aika: 4.6.2024 klo 14.00-14.45

Paikka: Kunnanvirasto, kunnanhallituksen kokoushuone

Läsnä: Juha Kukkonen Jyty, Anne Vesterinen JHL, Mika Koukkari Juko ja Merja Koivula-Laukka, henkilöstöpäällikkö.

henkilöstö	Pvm 14.6	Liite nro 1
K.hall.	2024	
K.valt.		

1. Edellisen kokouksen muistio tarkistettiin ja allekirjoitettiin.
2. Henkilöstöpäällikkö esitteli työntäjän esitykset järjestelyvaraerä jakamisesta
 - **OVTES:** erän jaossa pääpaino on kehittämisen, tuloksellisuuden ja tuottavuuden ja henkilöstön saatavuuden tukeminen. Liite 1.
 - Järjestöjen mukaan esitys on ok, mutta luokanopettajien luokanvalvoajakorvaukseen pitäisi kiinnittää huomiota ja sen tasoa nostaa.
 - **OVTES liite G:** erän pääpaino rekrytoinnin edistämisessä, lisäksi kehittäminen ja kouluttautuminen huomioidaan.
 - **KVTES liitteet 02KIR060-02VAP070 :** erästä vapaa-aikaohjaaja ja etsivä nuoristyöntekijä 20 €/ henk. , loppu jaetaan muille tasan tehtäväkohtaisiin palkkoihin.
 - **KVTES 05KOU060-05VKA:** opiskelun, työvoiman saatavuuden tukeminen, henkilökohtaisiin lisiin kolmelle lastenhoitajalle.
 - **12PPH100:** tasajako tehtäväkohtaisiin palkkoihin

Järjestöjen edustajat hyväksyivät ehdotukset. JHL:n edustaja totesi, että opiskelu on kallista, tavoite opiskelusta ei realistinen. Ehdotus kuitenkin kelpaa, hän ei lähde asiasta riitelemään.

Järjestöt edellyttävät, että erän jakamista seurataan huolellisesti. Mikäli erän jaossa tulee ongelmia, palataan asiaan viimeistään ensi keväänä.

3. **KVTES 01ASI040-01TOI060:** Työnantaja esittää, että erä jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin tasan henkilöiden kesken. Järjestöjen edustajat hyväksyivät ehdotuksen.
4. **KVTES 06RUO05A-06RUO05B:** Työnantaja esittää, että erä jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin tasan henkilöiden kesken. Järjestöjen edustajat hyväksyivät ehdotuksen.
5. **KVTES08PER070-08SII070 :** Työnantaja esittää, että erä jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin tasan henkilöiden kesken. Järjestöjen edustajat hyväksyivät ehdotuksen.
6. **TS:** Työnantaja esittää, että erä jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin tasan henkilöiden kesken. Järjestöjen edustajat hyväksyivät ehdotuksen.
7. **TTES:** Työnantajan esitys on, että erä jaetaan Järjestöt hyväksyivät ehdotuksen.

8. **KVTES 9999999**: Työnantajan esitystä ei käsitelty, koska virallista esitystä ei vielä ollut. Henkilöstöpäällikkö kertoi, että todennäköisesti ainakin pääosa erästä jaetaan yhdelle henkilölle.

Merja Koivula-Laukka

Mika Koukkari, Juko

Juha Kukkonen, JYTY

Anne Vesterinen, JHL

Rautalammin kunta
Jalko liitteittäin KVTES, TS

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024

Pvm	14.6	Liite nro	2
K.hall.	2024		
K.valt.			

KVTES	181569,39
HITU	Palkka
06RUO00	7858,53
06RUO05B	394,67
08PER07	13245,64
08S11070	18464,44

Osuus
139,19 €
534,12 €

06RUO05B

X X X

69,59 € Henk.koht lisä
69,59 € Henk.koht lisä

08PER070

X X X

53,41 € Henk.koht lisä
53,41 € Henk.koht lisä

X X X

53,41 € Henk.koht lisä
53,41 € Henk.koht lisä

08S11070

X X X

53,41 € Henk.koht lisä
53,41 € Henk.koht lisä

X X X

53,41 € Henk.koht lisä
53,41 € Henk.koht lisä

X X X

53,41 € Henk.koht lisä
53,41 € Henk.koht lisä

TS	20139,36
HITU	Palkka
50101011	6485,49
50102014	8141,19
50104018	5512,68

314,84 €

TS

X X X

62,31 € Henk.koht lisä
62,31 € Henk.koht lisä

X X X

127,89 € Henk.koht lisä
62,31 € Henk.koht lisä

Perusteluina henkilökohtaisille lisille on palkkatasa-arvo, ammatinhallinta sekä tuloksellisuus, monitaitoisuus, yhteistyökyky ja vastuuntunto.

Jve 24-25, versio 2
 tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset jatkuvat -> erkat, vaka-opettajat
 NÄMÄ SISÄLLÄ JO TEHTÄVÄKOHT. PALKKOISSA

perusopetus ja lukio 2364,2 koko summa
 OKKU-kehittäjäopettaja 22,92 vielä käytettävissä
 erkat rekrylisä 141,28 tehtäväkohtainen
 250 ?
 palkallinen opiskelu 2 vkoa 750 määräaik. h-koht
 ukk-palleroiset, 50 € / valmistunut palleroinen 200 tehtäväkohtainen
 lukio hybridikurssin toteuttaminen 300 tehtäväkohtainen
 0

S2-opettamisen yhteisopettajuusmalli 100 tehtäväkohtainen
 ukk-koulutuksiin osallistuminen 100 t-koht. liittyy alla olevaan eli koulutus -> sisäinen mentorointi, määräraikainen vastuu
 ukk: sis kouluttajana tai mentorina toimiminen 200 tehtäväkohtainen
 opettaminen 2 koulumuodossa 300 tehtäväkohtainen

vaka, ovtes, g-osio 783,28 koko summa
 rekrylisä, veo 0,00 vielä käytettävissä
 rekrylisä, vaka-opettaja 125 ?
 op:n tai veon erityistehtävä kehittämisestä 375 ?
 koulutuksiin osallistuminen 283,28 tehtäväkohtainen
 0

kirjasto - vapaa-aika 395
 -> 395-60=335 tasajakoon

ohjaajat, koulu & vaka 945,26 koko summa
 0,00 vielä käytettävissä
 (v)kt-perusopintojen kurssimaksu 91,67 tehtäväkohtainen
 kahden viikon palkallinen opiskelu 426,66 määräaik. h-koht
 tv-taitojen opiskelu, soveltaminen käytännön työssä 36,93 tehtäväkohtainen
 hk-palkanosa 90 hk-palkanosa
 koulujen ohjaajat 300 tehtäväkohtainen

perhepäivähoidot 77

Pvm	Liite
huhtik. 14.5	3
K.h.	
K.valit.	

keh.hakuuus kaksoiskelpoisuudet kouluun kannalta tärkeissä aineissa tai opiskelu kehittämisen kannalta olennaisista sisällöistä
 vuoden ajan, mallin ja käytäntöjen kehittäminen
 ukk:n olennaisissa sisällöissä eli yhteisopettajuus, ainerajat ylittävät kokonaisuudet, toiminta virtuaalisessa ympäristössä, i

esim ympäristökasvatus, taidekasvatus, musiikkikasvatus
 vakan kannalta olennainen sisältö

tasaisesti tasajako

ajankohtaisen varhaiskasvatustieteellisen tiedon hankkiminen, soveltaminen omassa työssä ja jakaminen työyhteisössä
 kehittymisvalmiuden osoittaminen

ERIÄVÄ MIELIPIIDE

14.6.2024 käytyyn henkilöstöjaoston kokoukseen, pykälään 6, kohta 4999999999 hinnoittelun ulkopuolella olevat viranhaltijat.

heij	Pvm	Liite nro
10.6.2024	14.6	4
K.halk		

Ensinnäkin huonoa hallintoa on se, että asia tuodaan/ esitellään vasta kokouksessa. Tähän ei pysty valmistautumaan, vaan asia on joko hyväksyttävä tai esitettävä vastaesitys. Perustelut muutosesitykseen ja eriävään mielipiteeseen on seuraavat:

1. Johtoryhmän jäsenten palkkaus (poikkeus kunnanjohtaja) tulisi olla samansuuntainen. Toimialajohtajat ovat johtavassa asemassa olevia työnantajan edustajia, jotka vastaavat oman toimialueensa hallinnosta, taloudesta ja palvelutoiminnasta.
2. Järjestelyvaraerän tarkoituksena on, että sitä käytetään *palkkaepäkohtien korjaamiseen*.
3. Sivistys- ja hyvinvointijohtaja on muihin johtoryhmän jäsenten palkkaan nähden "palkkakuopassa". Muiden johtoryhmän jäsen tehtäväkohtainen palkka on yli 5000 euroa. Henkilöstöjaostossa perusteltiin, että "sivistysjohtaja toivoi tällaista palkkaa". Tämä on palkkasyrjintää, jota kunta toteuttaa.
4. Kunnanjohtajalle esitetty 90,-/kk järjestelyvarasta, perusteena oli, että hän on tehnyt paljon töitä. Kuitenkaan mitään perusteita asialle ei esitetty. Kunnanjohtaja ei ole saavuttanut hänelle asetettuja tavoitteita. Tällä hetkellä kunnanjohtajan palkka on 2100–2900 euroa suurempi muihin johtoryhmän jäseniin nähden.
5. Tästä syystä järjestelyvaraerä tulisi kohdistaa palkkaepäkohtiin, kuten KT ohjeistaa. Kunnanjohtajalla on kokonaispalkka, jonka palkasta ja palkankorotuksista päättää kunnanhallitus. Siksi järjestelyvaraerän jakaminen kunnanjohtajalle on kyseenalaista.

KT ohjeistaa myös, että samasta tehtävästä tulee maksaa sama palkka. Nyt näin ei ole. Tämä tulee korjata tai lisättävä perusteet palkkalistaukseen, miksi toiselle samaa tehtävää tekeväälle maksetaan korkeampaa palkkaa.

Lisäksi jos 0,8 %:n paikallinen järjestelyerä lasketaan euromääräisenä kokonaisansioiden tai varsinaisten palkkojen palkkasummasta, ei tätä eurosummaa voida siirtää sellaisenaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin tai henkilökohtaisiin lisiin. Tällöin jää ottamatta huomioon korotusten heijastus työkokemuslisiin, työaikakorvauksiin ja muihin ns. automaattisiin eli prosentuaalisiin lisiin, ja kokonaiskustannusvaikutus ja käytettävissä oleva euromäärä ylittyy.

Rautalammilla 14.6.2024

Tiina Puranen

Tiina Puranen