

Teknisen sopimuksen (TS) palkkausjärjestelmän uudistaminen

Kaupunginhallitus 18.11.2024 § 285
2876/01.00.01/2024

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Maaru Seikola
etunimi.sukunimi(ät)uusikaupunki.fi

Teknisen henkilöstön palkkauksen arviointijärjestelmää on päivitetty vastaamaan aiempaa paremmin kunta-alan teknisen henkilöstön nykyisen virka- ja työehtosopimuksen asettamia kriteereitä palkkausjärjestelmälle.

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) mukaisesti tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen tulee perustua kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen arviointijärjestelmään. Tehtäväkohtaisessa palkassa tulee ottaa huomioon seuraavat kahdeksan vaativuustekijää:

- tehtäviin kuuluva päätösvalta,
 - ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset
 - harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
- töiden ja toimintojen järjestämistä koskevan vastuun laajuus,
- asema organisaatiossa,
- tehtävien vaatimat tekniset tiedot, taidot ja osaaminen,
- työnantajan edellyttämä koulutus,
- työnantajan edellyttämä kokemus,
- tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot ja
- työolosuhteet.

Edellä mainitut vaativuustekijät on huomioitu Uudenkaupungin kaupungin teknisten sopimuksen tehtäväkuvauslomakkeessa, joka on otettu käyttöön vuonna 2021.

Paikallista arviointijärjestelmää on päivitetty vuosien 2023–2024 aikana. Uutena arviointijärjestelmänä ollaan ottamassa käyttöön tehtävän vaativuuden arviointilomaketta, joka tuottaa pisteytyksen perustuen teknisen sopimuksen edellyttämiin kahdeksaan vaativuustekijään ja niiden erilaisiin ilmenemismuotoihin. Tehtävän vaativuuden arviointilomakkeen toimivuutta on arvioitu teknisen sopimuksen eri palvelualueilla esihenkilöiden toimesta sekä keskitetysti siten, että arvioinnin tasapuolisuutta on vertailtu eri palvelualueiden ja toimialojen välillä.

Tehtävän vaativuuden arviointilomakkeen tuottama pisteytys toimii perustana tehtäväkohtaisen palkan määrittämiselle. Pisteytyksen ohella tehtäväkohtaisen palkan määrittelyssä huomioidaan muut sellaiset harkinnanvaraiset olosuhdetekijät sekä muut tehtävän sisältöön tai vaativuuteen vaikuttavat tekijät, joita vaativuuden arviointilomake ei ota huomioon. Tehtäväkohtaisessa palkassa

huomioidaan tarvittaessa mm. työvoiman saatavuuteen vaikuttavat tekijät sekä yleinen palkkataso vastaavissa työtehtävissä.

TS palkkausjärjestelmän päivitystä on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 4.6.2024 §3. Lisäksi TS kehittämisryhmä on käsitellyt uudistusta 12.9.2024. Kehittämistyöryhmä on todennut palkkausjärjestelmän täyttävän uudistuksen myötä teknisen sopimuksen palkkausjärjestelmälle asettamat kriteerit sekä lisäävän tehtävien vaativuuden ja palkkatasojen vertailtavuutta organisaatiossa. Kehittämistyöryhmä totesi, että tehtävän vaativuuden arviointi tulee jatkossa suorittaa uusia tehtäviä perustettaessa sekä palvelussuhteen muutostilanteissa.

Teknisen sopimuksen tehtäväkohtaisen palkan määrittely ja arviointijärjestelmän kuvaus on esitetty oheisessa liitteessä. Lisäksi liitteenä on vaativuuden arviointilomake.

Kunta-alan teknisen sopimuksen mukaisesti palkkausjärjestelmä käsitellään TS kehittämisryhmässä ja hyväksytään käyttöön otettavaksi kunnan päätöksentekoaikana. Hallintosäännön 56§ mukaisesti yleistoimivalta henkilöstöasioissa on kaupunginhallituksella, mikäli toimivallasta ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä.

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Atso Vainio

Päätösehdotus: Kaupunginhallitus päättää hyväksyä TS palkkausjärjestelmän uudistuksen selostuksen mukaisesti ja ottaa kunta-alan teknisen sopimuksen alalla käyttöön liitteessä kuvatun arviointijärjestelmän.

Päätös: Ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Merkittiin pöytäkirjaan, että henkilöstöjohtaja Maaru Seikola poistui tämän asian käsittelyn jälkeen klo 17.55.
