

Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto (KVTES ja OVTES osio G)

Henkilöstöjaosto 23.09.2025 § 27

71/01.00.01/2025

Hallintojohtaja: Tasopalkkajärjestelmä korvaa 1.2.2025 alkaen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän. Uuden tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky.

Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Tasokriteereitä on sekä valtakunnallisia että paikallisesti sovittavia. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle (A, B ja C) on määritelty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Paikallisesti kullekin palkkaryhmän tasolle määritellään yksi tasopalkka. KVTES:n tasopalkkajärjestelmä tulee käyttöön 1.2.2025, mutta järjestelmän yhtenäinen työnantajakohtainen käyttöönotto tulee tehdä viimeistään 1.10.2025 alkaen.

Palkkaryhmän eri tasot (A, B, C) määräytyvät siihen liittyvän osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella. Palkkaryhmissä on määritelty tasokriteerit. Yhden tasokriteerin täyttyminen nostaa tehtävän tasolta A vähintään seuraavalle tasolle B. Tasokriteerille C siirrytään vähintään 3 tasokriteerin täytyessä.

Uusi tasopalkkajärjestelmä sisältää tasopalkan lisäksi tasolisiä. Tasolisiä on kahdenlaisia, valtakunnalliset, velvoittavat tasolisät sekä paikallisesti sovitut tasolisät.

Henkilöstöjaosto on hyväksynyt 12.2.2013 § 5 työn vaativuuden arviointijärjestelmän käyttöönoton. Työn vaativuuden arviointijärjestelmä jää käyttöön Teknisen sopimuksen (TS) osalta. KVTES:n ja OVTES osio G:n osalta uusi tasopalkkajärjestelmä korvaa työn vaativuuden arviointijärjestelmän 1.2.2025 alkaen.

Tasopalkkajärjestelmää ei sovelleta Palkkausluvun 19 §:n mukaisiin työnantajan edustajiin. KVTESin muuttuneiden määräysten mukaisesti työnantajan edustajan palkka on 1.2.2025 lukien kokonaispalkka. Sopimuksessa aiemmin ollut mahdollisuus käyttää vaihtoehtoisesti ao. tehtävässä ns. normaalia palkkarakennetta on poistettu. Kokonaispalkkaukseen siirtyminen ei muuta palkkatasoa. Työnantajan edustajaksi katsotaan viranhaltija, joka vastaa kunnan tai sen merkittävän osan johtamisesta ja kehittämisestä. Nurmeksien kaupungilla virkanimikkeitä ovat kaupunginjohtaja, talousjohtaja, hallintojohtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja. Kokonaispalkkoja koskeva esitys tuodaan erikseen kaupunginhallituksen ja kaupunginvaltuuston käsittelyyn myöhemmin.

Tasopalkkajärjestelmää kehitetään jatkuvasti. Nyt päätettävänä on liitteenä oleva Nurmeksen kaupungin tasopalkkajärjestelmä. Jatkossa, tasopalkkajärjestelmän sisältöä mahdollisesti päivitettäessä, asiasta neuvotellaan ensin paikallisesti luottamusedustajien kanssa, ja pienehköt tarkennukset tasopalkkajärjestelmään voi jatkossa tehdä hallintojohtaja hallintosäännön 23 § 5 momentin mukaisesti.

Tasopalkkajärjestelmän euromääräisistä palkoista ja niiden muutoksista päättää henkilöstöjaosto. Tasokuvaukset tarkistetaan vuosittain. Tasokuvaukset hyväksyy esihenkilön esityksestä toimialajohtaja. Merkittävistä muutoksista tasokuvauksiin ilmoitetaan hallintojohtajalle, joka tekee henkilöstöjaostolle tarvittaessa ehdotuksen uudeksi tasopalkaksi. Tasopalkkajärjestelmän oleellinen osa on henkilöstön sijoittaminen oikealle tasolle. Tasolle sijoittamisesta päättää toimialajohtaja. Henkilöstöä siirretään jatkossa tasojen välillä tasokriteerien täyttymisen mukaan. Tasopalkkajärjestelmään kuuluvasta tasolisien maksamisesta päättää toimialajohtaja. Uusien tasolisien kuvaukset ja euromääräiset korvaukset hyväksyy henkilöstöjaosto.

Nurmeksen kaupungin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa ovat valmistelleet paikalliset palkkaustyöryhmät. Paikallisten palkkaustyöryhmien vastuulla on ollut valmistella uutta tasopalkkajärjestelmää ja lisäksi on käsitelty yhdessä esille tulleita soveltamiskysymyksiä. Paikalliset palkkausryhmät ovat neuvottelleet ja hyväksyneet osaltaan Nurmeksen kaupungin tasopalkkajärjestelmän (KVTES ja OVTES osio G).

KVTES:n pääsopimuksen 2 §:n 2 momentin mukaan paikallista sopimusta koskevat neuvottelut ja sopiminen käydään paikallistasolla työnantajan ja asianomaisten pääsopijajärjestöjen kesken. Nurmeksen kaupungilla pääsopijajärjestöistä, Tehy/Sote ry, JHL ja JUKO ovat asettaneet paikalliset pääluottamusedustajat.

Oheismateriaalina pöytäkirjat paikallisneuvotteluista, palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien palkat sekä Nurmeksen kaupungin tasopalkkajärjestelmä ovat sähköisessä työtilassa.

Hallintojohtaja: Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä edellä esitetyn ja tasopalkkajärjestelmän 1.2.2025 alkaen (KVTES ja OVTES osio G) liitteen mukaisesti sekä palkkaryhminen ulkopuolisten tehtävien palkat.

Henkilöstöjaosto: Hallintojohtajan täydennys valmistelutekstiin:

Sote/Tehy ry ja JHL ovat jättäneet eriävän mielipiteen seuraavasta asiasta:

KVTES liite 5 Varhaiskasvatuksen kasvatustehtävät (vailla kelpoisuutta oleva varhaiskasvatuksen opettajan) tehtävät

sijoitetaan 05VKA45 osaamisen ja vastuun tasoille, jotka vastaavat OVTES:n osio G:n varhaiskasvatuksen opettajan vastaavia tasopalkkoja. Liite 5 Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät | Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT.

Nurmeksen kaupungin varhaiskasvatuksen opettajan ja erityisopettajan tehtävän kuvissa, OVTES osio G, verrattuna vailla kelpoisuutta olevien varhaiskasvatuksen opettajiin KVTES 5VKA45 ja 5VKB45 ei ole niin merkittävää eroa, että palkka voisi olla -4 % pienempi. Tehy ry / Sote ry ja JHL jättää pöytäkirjaan eriävän mielipiteen tämänhetkisillä tehtävän kuvilla.

Hallintojohtajan muutettu päätösehdotus:

Henkilöstöjaosto päättää hyväksyä edellä esitetyn ja tasopalkkajärjestelmän 1.2.2025 alkaen (KVTES ja OVTES osio G) liitteen mukaisesti sekä palkkaryhmien ulkopuolisten tehtävien palkat.

Lisäksi henkilöstöjaosto päättää hyväksyä tasopalkkojen harmonisoinnin niihin tasopalkkoihin, joissa on tarve tehdä tasopalkkakorotus niin, että

korotettavat tasopalkat korottuvat 1.10.2025 seuraavalla porrastuksella:

30 euroa tai pienempi korotus täysimääräisesti 1.10.2025
30-60 euron korotuksesta korotetaan 30 euroa 1.10.2025 ja loppuosa 1.10.2026 mennessä
yli 60 euron korotuksesta korotetaan puolet 1.10.2025 ja loppuosa 1.10.2026 mennessä

Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä ehdotukset yksimielisesti.

Merkittiin pöytäkirjaan, että talousjohtaja Salla Ovaskainen poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn jälkeen.