



**Kvtes:n mukaisen paikallisen järjestelyerän ja kehittämiserän täytäntöönpano 1.6.2024 lukien**

**KVTESin paikallinen järjestelyerä**

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 perustuu kahteen eri KVTESin allekirjoituspöytäkirjan mukaiseen kohtaan.

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien Allekirjoituspöytäkirja  
Paikallisen järjestelyerän suuruus

**3.1 KVTES**

- A-kohta Paikallisen järjestelyerän suuruus alun perin 4 § 2 mom.6 § 0,4 prosenttia
- B-kohta Lisäys paikalliseen järjestelyerään (verrokkialojen vaikutus)4 § 4 mom.6 § 0,33 prosenttia

Paikallisen järjestelyerän suuruus yhteensä 0,73 prosenttia

Paikallinen järjestelyerä on yhteensä 0,73 (0,4 + 0,33) prosenttia Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Jos 3.1 A-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,4 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, jaosta päättää työnantaja.

Jos 3.1 B-kohdan mukaisesta paikallisen erän (0,33 %) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,17 %) ja toisesta puolesta (0,16 %) päättää työnantaja. Katso kohta 4 Yleiskorotus 1.6.2024 lukien.

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen (A-kohta ja B-kohta)

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



Maakuntajohtaja

04.05.2024

§ 26/2024

palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien 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. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostavat tässä tarkastelussa oman ryhmänsä.

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

**Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 mukaan (1,0 % = 0,6 % + 0,4 %)**

Sopijaosapuolet ovat sopineet, että kehittämisohjelman KVTESin keskitetty erä (1.2.2024 lukien) 0,4 % siirretään jaettavaksi kehittämisohjelman paikallisen erän (1.6.2024 lukien) yhteydessä 1.6.2024 lukien. Tämä tarkoittaa, että paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 lukien on yhteensä 1,0 % (0,6 % + 0,4 %).

Kehittämisohjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien 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.

Kesäkuussa 2024 jaettavan kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus on muutoksen jälkeen yhteensä 1,0 (0,6+ 0,4) prosenttia KVTESin palkkasummasta. Paikallista järjestelyerää voi käyttää mm. työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.



Järjestelyerän täytäntöönpanon osalta käytössä ovat samat menettelytavat kuin yleensäkin järjestelyeristä neuvoteltaessa. Kehittämishjelman KVTESin paikallisten järjestelyerien osalta erä neuvotellaan ao. pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa pyrkien mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä tarkemmin kehittämissuunnitelmassa ilmenevin kohdennuksin ja rajoituksin.

järjestelyerä	0,40 %	538,82 €
järjestelyerä	0,33 %	444,53 €
kehitt.ohj.erä	1,0 %	1 347,05 €

Yhteensä 2 330,40 €

Työnantajan edustajat ja pääluottamusmiehet ovat neuvotelleet 25.4.2024 järjestelyerän ja kehittämiserän jakamisesta.

Työnantajan ehdotus järjestelyerän (0,40 % 538,82 € ja 0,33 % 444,53 €) ja kehittämiserän (1,0 % 1 347,05 €) jakamiseksi oli seuraava:

- 1) Järjestelyerä 0,4 %, tehtäväkohtaisiin palkkoihin
  - a. ict-suunnittelija 80 euroa
  - b. talous- ja henkilöstösihteeri 60 euroa
  - c. viestintäkoordinaattori 60 euroa
  - d. kuntayhteistyöpäällikkö 60 euroa
  - e. hallintojohtaja 69,71 euroa
  - f. aluesuunnittelujohtaja 69,71 euroa
  - g. kehittämisjohtaja 69,71 euroa
  - h. edunvalvontajohtaja 69,71 euroa

YHTEENSÄ 538,82 euroa
  
- 2) Järjestelyvaraerä 0,33 %, tehtäväkohtaisiin palkkoihin
  - a. visuaalinen suunnittelija 45,44 euroa
  - b. talous- ja henkilöstösihteeri 45,44 euroa
  - c. ict-suunnittelija 45,44 euroa
  - d. johdon sihteeri 45,44 euroa
  - e. erityisasiantuntija KT 80 % 35,56 euroa
  - f. erityisasiantuntija PV 45,44 euroa
  - g. erityisasiantuntija M L-K 45,44 euroa
  - h. erityisasiantuntija N P 45,44 euroa
  - i. erityisasiantuntija P I 45,44 euroa
  - j. erityisasiantuntija E A 45,44 euroa

YHTEENSÄ 444,53 euroa



- 3) Kehittämiserä 1,0 % jaetaan tehtäväkohtaisiin palkkoihin tasajakona 47,88 euroa kaikille liiton palkkalistoilla 1.6.2024 oleville 29:lle työntekijälle. Osa-aikatyötä tekeville maksetaan työajan prosenttiosuuden mukaisesti (50 %: 23,23 €, 80 %: 37,16 € ja 90 %: 41,81 €).  
YHTEENSÄ 1 347,05 euroa

Jyty Lahti ry:n pääluottamusmies Maaret Monola kysyi mitkä ovat työnantajan perustelut, että järjestelyerät ovat kohdennettu kaikkiin muihin palkkaryhmiin paitsi palkkaryhmä kahteen, jossa toimistosihteerin tehtävä on. Miksi palkkaryhmä kahta ei ole huomioitu järjestelyerien jaossa.

JUKO ry:n pääluottamusmies Petri Veijalainen kysyi samaa asiaa. Lisäksi Veijalainen tiedusteli miksi aluekehityspäällikköä ei ole huomioitu järjestelyerien kohdentamisessa.

Hallintojohtaja Paakkunainen totesi, että toimistosihteerin tehtävä on tva:n mukaisessa palkkaryhmässä kaksi ja että tehtäväkohtainen palkka on työn vaativuuden mukaisessa tasossa.

Edelleen Paakkunainen totesi, että aluekehityspäällikön tehtävä on tva:n mukaisessa palkkaryhmässä viisi. Samassa ryhmässä on myös kuntayhteistyöpäällikön tehtävä. Kuntayhteistyöpäällikölle kohdennetulla korotuksella pyritään tasoittamaan tämän vaativuusluokan palkkaeroa.

Keskustelun päätteeksi työntuoja totesi, että järjestelyerä jaetaan työntuojan esityksen mukaisesti. Monola ja Veijalainen hyväksyivät työnantajan ehdotuksen.

Päätös

Olen päättänyt myöntää Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisen järjestelyerän ja kehittämiserän työnantajan esityksen mukaisesti 1.6.2024 lukien.

Niina Pautola-Mol  
Maakuntajohtaja



\*\*\*Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu.\*\*\*



### **Muutoksenhakukielto**

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.