

Kertapalkkiojärjestelmän rajaaminen KVTES:in piirissä olevalle henkilöstölle

33/01.02.01/2015

HJ 30.08.2016 § 11

Lisätiedot:

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, puh. 09 5056 754  
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kauniaisissa on vuodesta 2001 ollut käytössä kannustavana palkkausmuotona ns. kannustuslisä, joka vuodesta 2012 (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012-2013) on kutsuttu kertapalkkioksi.

Palkkiota on alusta alkaen maksettu Kauniaisissa kaikkien kunnan sopimusalojen henkilöstölle vaikka järjestelmä on aikoinaan luotu vain KVTES:in piirissä olevaa henkilöstöä varten.

Palkkion tavoitteena on osana kannustavaa palkkausta ollut henkilöstön työmotivaation lisääminen sekä tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen.

KVTES:in (2014-2016) palkkausta käsittelevän luvun II kohdassa muut lisät ja palkkiot (§ 14) ko. kertapalkkio voidaan maksaa viranhaltijalle tai työntekijälle, mikäli kunnan asianomainen viranomaisen harkitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkiota voidaan käyttää esim. silloin, kun työnantaja haluaa palkita yksilöä tai ryhmää.

Palkkion myöntämisen arviointikriteeristöä ja perusteita sekä ohjeistusta on aika ajoin tarkistettu ja täsmennetty, mutta pääasiassa se on säilynyt alkuperäisessä muodossaan. Vuonna 2015 päivitetty ohje on **oheismateriaalina** (HJ 3.6.2015). Mikäli rajaus tehdään tulee koko palkitsemisjärjestelmää arvioida uudelleen.

Kaupungin haastavan taloustilanteen ja valtuuston päättämän tiukan tasapainottamisohjelman valmistelun yhteydessä on esitetty harkittavaksi, että kertapalkkion käyttämisestä palkitsemisen muotona rajattaisiin ensi vuoden alusta koskemaan vain KVTESiin kuuluvaa henkilöstöryhmää. Ulkopuolelle jäävät tällöin opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES), lääkäreiden virkaehtosopimukseen (LS), tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukseen sekä teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen kuuluva henkilöstö. Näillä em. sopimusaloilla virka- ja työehtosopimuksiin on keskitetysti sisällytetty sovitut palkantarkistukset ja palkkauksen eri elementit kulloinkin voimassa oleville sopimuskausille. Esim. vuonna 2015 kaikilla sopimusaloilla oli sopimuksen mukainen yleiskorotus paitsi KVTES:issä, jossa käytettävissä oleva korotus kohdentui pienen ryhmän alarajatar- kistukseen ja sivistystoimen tehtävien tasokorotuksiin.

Koko kaupungin tasolla kertapalkkioita palkitsemisen muotona maksetaan vuosittain yhteensä noin 94 000 euroa (2016). KVTESin henkilöstön osuus tästä on noin 40 000 euroa, eli säästö olisi vuositasolla yli 50 000 euroa.

Kertapalkkion luonteen vuoksi palkkion maksamisesta ei käydä virallisia paikallisneuvotteluja järjestöjen kanssa. Järjestelmän kannustavuutta palkkauksen elementtinä ei ole tiettävästi erikseen arvioitu, mutta vuonna 2015 tehdyn työilmapiiritutkimuksen mukaan kannustamista ja kehittämistä koskevia olosuhteita mittaava väittämä ”Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökohtainen osaamiseni ja työni tulokset” sai koko kaupungin tasolla toiseksi huonoimman arvosanan. Kun talouden tasapainottamistoimenpiteiden henkilöstöpoliittisia ratkaisuehdotuksia esiteltiin yhteistyökomitealle 11.5.2016 vallitseva käsitys oli, että esitetty rajausta voidaan toteuttaa mieluummin kuin 15 työvuoden jälkeisen, ns. viikon palkkioloman poistaminen.

Asiaa käsitellään yhteistyökomiteassa 30.8.2016.

HP:

Henkilöstöjaosto hyväksyy kertapalkkiojärjestelmän rajaamisen 1.1.2017 alkaen siten, että kertapalkkioita kannustavana palkkausmuotona maksetaan vain KVTES:in piirissä olevalle henkilöstölle henkilöstöjaoston 3.6.2015 hyväksymän ohjeistuksen mukaisesti. Jaosto edellyttää palkitsemista koskevan ohjeistuksen uudelleenarviointia ja päivittämistä.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.